

تمكين الفئات المهمشة

من منظور الخدمة الاجتماعية

أسس ومبادئ - أساليب واتجاهات

الأستاذ الدكتور

أحمد عبد الفتاح ناجي

أستاذ التنمية والتخطيط

ووكيل كلية الخدمة الاجتماعية

لشئون الدراسات العليا والبحوث

جامعة الفيوم



تمكين الفئات المهمشة
من منظور الخدمة الاجتماعية
أسس ومبادئ - أساليب واتجاهات

تمكين الفئات المهمشة من منظور الخدمة الاجتماعية أسس ومبادئ - أساليب واتجاهات

الأستاذ الدكتور
أحمد عبد الفتاح ناجي
أستاذ التنمية والتخطيط
ووكيل كلية الخدمة الاجتماعية
لشئون الدراسات العليا والبحوث
جامعة الفيوم

2014

دار الكتب والوثائق القومية	
عنوان المصنف	تمكين الفئات المُهمَّشة من منظور الخدمة الاجتماعية أسس ومبادئ- أساليب واتجاهات
اسم المؤلف	أحمد عبدالفتاح ناجي
اسم الناشر	المكتب الجامعي الحديث.
رقم الايداع	2013/23667
الترقيم الدولي	977-438-978-441-3
تاريخ الطبعة	الأولى يناير 2014.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى زوجتي

رفيقة الدرب ... ورفيقة العمر
إلى أبنائي ... أمل الغد وبسمة المستقبل
أهري هذا الكتاب

مقدمة

يعتبر عقد الثمانينات من القرن العشرين، الفترة التاريخية التي فقدت بها الخدمة الاجتماعية كثيراً من مجالات عملها تجاه الهجمات الشرسة من السياسات الاقتصادية العالمية في هذه الفترة، فقد شهدت دولا كثيرة خلال هذا العقد تحولاً فكرياً كبيراً أعلى من شأن التزعة الفردية، وقلّص كثيراً من دور القطاعين العام والحكومي فيما يتعلق بتقديم وتوصيل الخدمات الاجتماعية المختلفة وفوض القطاع الخاص والتطوعي رخصة طرح وتوصيل هذه الخدمات للقطاعات السكانية التي تحتاج لها فعلاً، كما شهدت هذه الفترة أيضاً ظهور الكثير من القيود السياسية والاجتماعية على التدخل الحكومي لصالح الفقراء والمهمشين بالمجتمع.

لذا يأتي ظهور مفهوم التمكين كردّ فعل طبيعي على عمليات الخصخصة التي شهدتها الكثير من البلدان المتقدمة والنامية وعلى رأسها الدول الأوربية، ومن ثم انحسار دور الدولة فيما يتعلق بالإنفاق الاجتماعي، ولقد استخدم الأخصائيون الاجتماعيون هذا المفهوم لتمثيل الفقراء والمهمشين بالمجتمع والمطالبة بحقوقهم في الوصول للخدمات الاجتماعية المختلفة، بما في ذلك أيضاً الحق في المشاركة الموضوعية والإيجابية في صناعة القرارات والسياسات التي تخص هؤلاء.

فحتى سنوات قليلة مضت لم يكن لمصطلح التمكين وجوداً كافياً أو ملفتاً للنظر بالأدبيات الخاصة بالخدمة الاجتماعية، ومن ثم كان من النادر أن نجد إشارة له في الأعمال والدراسات النظرية التي تناول الخدمة الاجتماعية، ولكن مع مقدم عقد التسعينات بدا أن ثمة تركيزاً واهتماماً عالمياً بمفهوم التمكين بصورة غير مسبقة من قبل، سواء من الباحثين أو صنّاع القرارات والسياسات، أو حتى من الجمهور العادي، وربط هؤلاء وأولئك بين هذا المفهوم وبين كيفية تحسين مستويات الخدمات الاجتماعية المقدمة للفرد بالمجتمع.

ولكن وعلى نفس الوتيرة ظهر أن ثمة استغلالاً كبيراً لهذا المفهوم من قبل ثلّة من الباحثين ورجالات السياسة لتوظيفه لخدمة أغراض مُحدّدة تنأى به تماماً عن الغاية من ظهوره أو نشأته.

ومن ثمّ، يستمد التمكين جذوره من المبادئ السياسية للديمقراطية والتي تعني حق الفرد في الاستقلالية، وفي المشاركة في القرارات والسياسات المتعلّقة بشئون حياته الخاصة أو بالمجتمع ككل، مع منحه الحق في الوصول للموارد المختلفة بالمجتمع، وبخاصة ما يتصل منها بالقوة والسلطة والمعرفة، وبصورة مُستمرة، بما يعني في النهاية قدرته على المشاركة بموضوعية في التغيير المجتمعي، وفي صياغة السياسات الاجتماعية بل وفي تشكيل وتغيير الاتجاهات والتوجهات المجتمعية السائدة.

وعندما نتحدث عن التمكين، فنحن نقصد به بلاشك كيفية منح القوة أو النفوذ لشخص أو جماعة ما مُهمّشة أو مُستضعفة في المجتمع، كما أن تمكين الأفراد والجماعات يجعل هؤلاء على دراية بالأبعاد السياسية والاجتماعية لأوضاعهم وحالاتهم، وبالتالي يُوفر الفهم لمشكلاتهم، ومن ثمّ الوصول إلى الحلول الممكنة لتلك المشكلات عن طريق الانخراط في جماعات العمل، والمشاركة، لرفع الظلم عن أنفسهم والتحول بعيداً عن التهميش.

لذا يختلف هذا الكتاب عن أي كتاب آخر تناول ذلك الموضوع، بل بتقديمه رؤية لكيفية تحقيق المنظمات للمشاركة المجتمعية والتمكين في ظل الاهتمام العالمي المعاصر.

ومن ثمّ يُعني هذا الكتاب بمفهوم التمكين من حيث:

- التركيز على معنى التمكين، من حيث كونه مفهوماً يتعلّق بالعمل مع الناس ومن أجلهم، ويجب أن يتم بتوجيه من متخصصين ومهنيين على درجة عالية من الكفاءة والمقدرة.

- هذا الكتاب كلّه يركّز على قيمة مفهوم التمكين وتطوره، وتُركّز بشكل خاص

على قيمة التمكين من حيث تعزيز القدرة على المشاركة الإيجابية، ويُمكن استغلال التمكين في مجالات مثل العمل مع الأفراد أو الجماعات أو حتى التمكين على مستوى المنظمات والمجتمعات والأنساق السياسية.

ويمثل هذا المؤلف فرصة طيبة للأخصائيين الاجتماعيين لصياغة إطار عمل عن التمكين يصلح للتطبيق العملي أثناء الممارسة المهنية، وتركز هنا على تعزيز المعارف والمعلومات المتوافرة للأخصائي الاجتماعي عن قيمة ومفهوم ومبادئ التمكين وتطبيقاته مع الفئات المستهدفة وخصوصاً المرأة، والمسنين، والشباب، والمعاقين، والفقراء.

ويعتبر التمكين مفهوماً حديثاً نسبياً فهو من المصطلحات التي ظهرت في أواخر التسعينات من القرن العشرين، وراج انتشاره في كافة السياسات والبرامج على مستوى كافة المنظمات الحكومية وغير الحكومية.

يؤكد الكاتب هنا على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالقدرة والقوة وتعزيز وتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعلّ ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية التي قللت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

ومن هذا المنطلق نجد أن التمكين عملية تغير مستمرة للأوضاع التقليدية للقوة سواء على مستوى العلاقات الشخصية أو على المستوى المؤسسي، وإذا كانت الدولة من الناحية التقليدية تقوم بصياغة احتياجات كافة طوائف المجتمع في صورة سياسات واستراتيجيات وبرامج تنموية فكانت تتجاهل كافة مطالب واحتياجات الفئات المستضعفة والمهمشة ومن بينهم النساء بشكل واضح بحجة ترتيبات وأولويات وأفضليات تنموية تراعي صالح المجموع العام بالمجتمع، ومن ثم فالتمكين كعملية

مستمرة تعمل على إعادة النظر في علاقات القوة وفي قدرة المرأة على الدفاع عن احتياجاتها والمطالبة بما والمشاركة التنفيذية الواقعية لها.

ولهذا جاء هذا الكتاب ليعالج قضية "التمكين" في الخدمة الاجتماعية من خلال ثلاثة أبواب، تحتوي على إثني عشر فصلاً.

والله نسأل أن تكون هذه المحاولة مفيدة لطلاب وممارسي الخدمة الاجتماعية، وأن يوفقنا إلى ما فيه خير مصر وأمتنا العربية.

والله الموفق،،،،،

المؤلف

أ.د/ أحمد عبدالفتاح ناجي

مارس 2011م

البَابُ الأولُ

ممارسة التمكين

في الخدمة الاجتماعية

الفصل الأول: التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية: جذوره، أسسه ومبادئه، أهميته، وأهدافه، مجالاته.

الفصل الثاني: الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المتركزة على التمكين.

الفصل الثالث: تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية من خلال المشاركة.

الفصل الرابع: التمكين: نظريات، مداخل ونماذج، وافكار واتجاهات.

الفصل الأول

التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية

(جذوره، أسسه ومبادئه، أهميته، وأهدافه، مجالاته)

- مُقدِّمة.
- أجدور التاريخية لنشأة المفهوم.
- اهتمام الخدمة الاجتماعية بالتمكين.
- ما المقصود تحديداً بالتمكين؟
- صعوبات متعلّقة بمفهوم التمكين.
- مفهوم التمكين وبعض المفاهيم المرتبطة به.
- أهمية التمكين وأهدافه في الخدمة الاجتماعية.
- مستويات التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- مبادئ التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- كيف نُحدِّد ما ينبغي علينا فعله كأخصائيين اجتماعيين؟
- أسس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- المهارات المطلوبة عند ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- مجالات التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- أبعاد التمكين في الخدمة الاجتماعية.

الفصل الأول

التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية

(جذوره، أسسه ومبادئه، أهميته، وأهدافه، مجالاته)

مقدمة:

راج استخدام مفهوم التمكين في السنوات الماضية على مستوى العالم أجمع، لذا لا غرابة أن نجد هذا المفهوم تم توظيفه بصور وأشكال ومعاني شتى على مستوى العلوم الاجتماعية، وأدبيات التنمية، بل امتد تأثيره لمجالات التربية والتعليم، والبيئة "الايكولوجي"، وعلى كل نجد أن السمة المشتركة في تطبيقات وتوظيفات هذا المفهوم تركز على استغلاله في المواقف والأحداث التي تتسم بضعف أو ندرة شيوع السلطة أو القوة، أو باختصار في حالات افتقار جماعات أو أطراف مُحَدَّدة للقدرة على توصيل الرأي أو فرض مصالحها، لتخذي القرارات وصانعي السياسات، كما أن التمكين يعنى، التخلي على الوساطات والأطراف البيئية فمن يمتلكون السلطة والنفوذ ورد القوة أو السلطة لأصحابها، ومنحهم الحق في التحدث بنفهم بشئونهم وقضاياهم والمشاركة في صياغة مستقبلهم، وتطبيق كافة السياسات التي تُحقق لهم احتياجاتهم ومآربهم.

والتأمل لنشأة هذا المفهوم، يجد بداياته ترتد لعقد الستينات من القرن العشرين وهو مصطلح أمريكي النشأة بصورته المعاصرة "ظهر عقب حالات العصيان المدني التي شهدتها المدن الأمريكية في ستينات القرن العشرين، تمرداً على أوضاع للتمييز العنصري والطبقي"، وارتبط بشكل خاص بحركات السود الأمريكيان - ذوى الأصول الأفريقية - وبحلول منتصف السبعينات، بدأ تطبيق هذا المفهوم بقضايا وحركات المرأة، ولعلنا نشير هنا لأوجه الشبه بين ما تعانيه المرأة من تمييز مجتمعي وجنسي، وبين ما كان يعانيه الأمريكيان السود في ستينات وسبعينات القرن العشرين، لذا لا غضاضة أن يؤمن الكثيرون من أنصار الحركات النسوية في قدرة التمكين كمفهوم على الدفاع عن قضايا وحقوق المرأة.

ومن هذا المنطلق نجد أن التمكين، عملية تغيير مُستمرة للأوضاع التقليدية للقوة سواء على مستوى العلاقات الشخصية أو على المستوى المؤسسي، وإذا كانت الدولة من الناحية التقليدية تقوم بصياغة احتياجات كافة طوائف المجتمع في صورة سياسات

واستراتيجيات وبرامج تنموية، إلا أنها كانت تتجاهل كافة مطالب واحتياجات الفئات المستضعفة والمهمشة ومن بينهم النساء بشكل واضح بنحجة ترتيبات وأولويات وأفضليات تنموية تُراعى صالح المجموع العام بالمجتمع، ومن ثم، فالتمكن كعملية مُستمرة تعمل على إعادة النظر في علاقات القوة وفي قدرة المرأة على الدفاع عن احتياجاتها والمطالبة بها والمشاركة التنفيذية الواقعية لها.

ويمكن التوسع في استخدامه حيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد مَنْ يُدافع أو يتحدث باسمها.

وتتميز التمكين منذ ظهوره بأنه مفهوم يكتنفه بعض الغموض وتحيط به العديد من المشكلات خاصة فيما يتصل بالتطبيق الواقعي، وتتجلى آيات الغموض به عند الحديث عن الممارسة المهنية الخدمة الاجتماعية، فعلى الرغم من الزخم الفكرى المحيط بهذا المفهوم وتناوله من وجهات نظر ورؤى مختلفة تتعلق بكيفية فهم المجتمعات الإنسانية، إلا أن التمكين يظل مشكلة في التطبيق بمجتمعات بشرية تسودها أحيانا قيم ذكورية مُعينة تُمجّد أوضاعا مُحددة لجماعات على حساب باقى الفئات والجماعات السكانية بها.

ولعلّ في الثورات والهبات الاجتماعية للشباب بالعديد من البلدان الأوروبية والعربية، والحركات الاحتجاجية النسائية في السنوات الأخيرة، خير مثال على المحاولات التى جرت لكبح هيمنة فئة أو جماعة مُحددة على الثورة والقوة بالمجتمع، وهناك ثمة دراسات وتيارات فكرية حديثة (اليسار الجديد على سبيل المثال) حاولت تفسير أحداث الشغب والاضطرابات الاجتماعية والسياسية التى سادت هذه الدول بعقدي الستينات والسبعينات من القرن الماضى والآن، وردّها لمحاولات تتم للتغلب أو للتخلص من أنساق اجتماعية جائرة تُمجّد مصالح فئات أو جماعات بعينها.

ومن هذا المنطلق نرى ضرورة التعرّف على الأطر العامة التى تصلح لتطبيق مفهوم التمكين على النطاق أو المستوى العالمى، مع مراعاة أن التمكين كمصطلح قد صيغ أو وُجد من أجل تسهيل أو تغيير نوعية الحياة لقطاعات أو لجماعات مُعينة من البشر بالمجتمعات المعاصرة.

ويُعتبر عقد السبعينات من القرن العشرين بمثابة الفترة الزمنية التى شهدت فيها

الإنسانية زحاً فكرياً راديكالياً تجاه العديد من القضايا والمشكلات الاجتماعية وعلى الأخص قضايا ومشكلات المرأة والأمية والفقر والبطالة.

ورغم انتشار مفهوم التمكين خلال تلك الفترة إلا أن التركيز كان ينصب على الناحية الاجتماعية فقط، بينما كان ثمة تجاهل للتمكين الصحي، ولا ينفي هذا أنه كانت هناك محاولات كثيرة للربط بين التمكين وبين نسق الرعاية الصحية من خلال ضمان شراكة أو مشاركة الناس أو الفئات المستضعفة في القرارات والبرامج الصحية التي تؤثر على مجريات حياتهم وأحوالهم الصحية.

الجدور التاريخية لنشأة المفهوم في الخدمة الاجتماعية:

هناك اتفاق أن هذا المفهوم بدأ في ستينات القرن العشرين مع حركات السود في الولايات المتحدة الأمريكية ثم انتشر إلى العديد من المجالات العملية والنظرية خاصة بعدما روّجت له المنظمات النسوية، وهناك من يُشير إلى أنه ظهر في النصف الثاني من السبعينات من القرن الماضي وذلك ضد برامج التنمية وضعف سياستها، وهناك من يرى أنه ظهر في ثمانينات القرن العشرين ليشير إلى أهمية دعم الفقراء باعتبار أن الفقر والتهميش يستلزم أن يكون لدى الفقراء القوة لدفع النظام لاستحضار حاجاتهم والعمل على تحقيقها.

وبدأ ارتباط مفهوم التمكين بعملية إعادة التركيب لمفاهيم التنمية والتحول القيمي وسياسات تخفيف الفقر في المناطق الريفية، فكان ظهور ما يُسمى بتمكين العاملين وأولياء الأمور وتمكين المجتمع المدني، ولقد تطورت ارتباطات مفهوم التمكين واتساع دائرته في مرحلة التسعينات حيث ارتبط بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان، والمصلحة، واللامساواة، وتأكيد الذات.

اهتمام الخدمة الاجتماعية بالتمكين:

قبل العام 1990، لم يكن لمفهوم ومصطلح التمكين ذكراً وأهمية تذكر بأدبيات ومؤلفات الخدمة الاجتماعية في دول كثيرة، وبمرور الوقت بدأ الالتفات لأهمية هذا المفهوم وبدأ الكثيرون يولونه أولوية وأهمية في كتاباتهم ومؤلفاتهم (ادامز 1991، 1994، 1996، 1997، 1998، كولشيد 1991، ستورات 1992، جوتيرز 2003، تشارلتون 2000، جرين 1991، زيمرمان & بيركيت 1995 وغيرهم).

وترجع بدايات استخدام التمكين، لسياق سياسي كان يُركز على عملية الحشد

والتعبئة للجهود والقدرات بُغية التصدي للكثير من القضايا والمشكلات الاجتماعية بالولايات المتحدة الأمريكية، وكما ذكرنا فإن الإطار النظري المُفسّر لهذه النشاطات أو التدابير الخاصة بالتمكين لم تأتِ إلا بعد الظهور الفعلي لها بمعنى أن النظرية قد تلت بنشأتها الظهور العملي للمفهوم.

ويُركّز هذا المفهوم على مساعدة الناس العاديين على التصدي لمشكلاتهم والمشاركة الجديّة بأيّ عملية تخطيط أو صياغة لإجراءات أو لبرامج اجتماعية تتعلّق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية. ولعل أشهر المبادرات الاجتماعية التي جرت بالمجتمع الأمريكي وتأخذ بمبدأ التمكين هي مبادرات تعليم الكبار، والتعليم المستمر للارتقاء بالمستوى التعليمي والعلمي للفقراء والمهمّشين بما يفتح آفاق ونوافذ جديدة للحياة والعمل.

ولقد أصبح مفهوم التمكين منذ سبعينات القرن العشرين أحد المفاهيم زائفة الصيت بين طلاب وممارسي الخدمة الاجتماعية، حتى أن البعض يرى أن التمكين يقع من مناهج وممارسات الخدمة الاجتماعية موقع القلب من جسم الإنسان، إذ أنه من خلال نظريات التمكين يتعرّف الأخصائي الاجتماعي على العديد من المفاهيم ذات الأهمية (العدالة الاجتماعية- المساواة، وحقوق الإنسان... الخ) كما يترتب على التمكين كأحد الموضوعات الرئيسية لمهنة الخدمة الاجتماعية أن تشكّلت خلال السنوات الماضية قواعد أخلاقية للمعاملات المهنية بين الأخصائيين الاجتماعيين والعملاء.

ما المقصود تحديداً بالتمكين؟

التمكين في اللغة: من (مكّن) فلان عند الناس مكانة: أي عظم عندهم فهو مكين، و (أمكّن) الأمر: أيّ تيسر وصار ممكناً، ومكّن فلان من الشيء: جعل له عليه سلطاناً وقدرة والتمكين في جوهره العام يعني تمكين الأفراد لتحرير أنفسهم.

ويُعرّف التمكين لغوياً بأنه مصدر الفعل "مكن" وتدل مادة (م ك ن) في المعجم على: علو المكانة: ومن ذلك مكّن فلان عند الناس عظم عندهم، وفي التزويل العزيز "قال إنك اليوم لدينا مكين أمين" يوسف /54، وتدل أيضاً على القدرة: ومن ذلك مكّنه من الشيء: جعل عليه سلطاناً وقدرة، وتمكّن من الشيء قدر عليه.

أمّا أصل المصطلح "تمكين" في اللغة الإنجليزية، أيّ Empowerment فيعود إلى

كلمة Power التي تعنى القوة والسيطرة، وبناء عليه يمكن فهم عملية التمكين بمستويات عدة هي:

1. السيطرة على أى Power Over:

يشمل هذا المفهوم علاقات القوة من أعلى إلى أسفل، وتتضمن هذه العلاقات السيادة والهيمنة والتسلط، مقابل التبعية والخضوع والطاعة، ومن هذا المنطلق يركز هذا المفهوم على التهديد والترويع باستخدام العنف، ويتطلب التنبه المستمر للحفاظ على استمرار السيطرة، أمّا مواجهته فتستدعى استخدام أساليب المقاومة الفعالة والسلبية.

2. القدرة على أى Power To:

يتعلق هذا المفهوم بامتلاك صلاحية اتخاذ القرار، والقدرة على حل المشكلات، ويمكن أن تكون بالتالى خلّاقاً ومُمكنًا.

3. القدرة مع أى Power With:

يرى هذا المفهوم أن القوة لا تُمنح بل تؤخذ، لذا هي بحاجة إلى مشاركة الناس وتنظيمهم وفقاً لأغراض وقضايا عامة ذات أهداف مشتركة، وعليه يتطلب تمكين النساء التعبئة والتنظيم السياسى لكى يُصبحن قادرات على الوصول إلى مواقع صنع القرار وامتلاك القدرة على المشاركة في اتخاذ هذه القرارات.

4. القدرة الذاتية:

وهي الثقة بالنفس، والوعى على المستوى الفردى، والاعتزاز بالذات، فالقدرة الذاتية تُمكن الأفراد من التعرّف على كيفية تأثير علاقات القوة على حياتهم، عبر تحليل تجاربهم وخبراتهم الحياتية، واكتساب الثقة بقدرتهم على التأثير والتغيير.

ويعرّف قاموس الخدمة الاجتماعية التمكين بأنه: العمليات التي يقوم بها أخصائى تنظيم المجتمع المُنشط لمساعدة جماعة أو مجتمع على تحقيق تأثير سياسى أو تأثير على السلطات الرسمية لتحقيق مطالب شرعية لهم.

ولذا لا غرابة أن نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرّف نظرية التمكين بأنها "تلك النظرية التي تهتم بالفئات السكانية المتدنية، من حيث كيفية منحها الفرصة

لأحكام سيطرتها على مقدراتها وشتونها، ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية.

ويشير قاموس اكسفورد إلى أن المقصود بالفعل مَكَّن Empower منح قوة أو سلطة To give Power or Authority.

أما قاموس كامبردج فيقصد بالفعل مَكَّن Empower منح شخص ما السلطة الشرعية أو القوة التي تساعد على القيام بعمل شئ ما.

وفي اللغة المالوية نجد أن مصطلح التمكين ينقسم لمقطعين، الأول يُشير للقدرة، والثاني يشير للممارسة الفعلية للقوة أو النفوذ، ولا شك أن هذه الترجمة تُعبر بموضوعية وصدق عن مضمون مفهوم التمكين كما نراه حالياً وكما يراه صائغو هذا المفهوم، واليوم نجد أن مفهوم أو مصطلح التمكين قد انتشر وراج بدرجة كبيرة بين المهتمين بقضايا المرأة والفئات المهمشة أو المستضعفة في المجتمع، بغية إتاحة الفرصة العملية لهم لتملك القوة وممارستها بصورة فعلية، والسيطرة على مقدرات حياتهم بعيداً عن الأشكال التقليدية للسلطة بالمجتمع.

هذا وقد عرف قاموس اكسفورد الإنجليزي فعل يُمكن Empower على أنه إعطاء القدرة للشخص المُمكن، وعلى عكس تفويض السلطة فإن التمكين يتضمن عامل حفز ودافعية من خلال تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية، فهو إذاً تمكين يمنح الإنسان القدرة، وليس تفويضاً للقيام بمهام مُحددة فحسب.

وعلى كل، يُقصد بالمعنى الأصلي للتمكين منح السلطة أو القوة Tulloch 1993، ويبدو أن استخدام مصطلح السلطة والقوة عام في مختلف تعاريف التمكين، على سبيل المثال، جادلت Legge 1995 على أنه ينبغي النظر لمصطلح التمكين بلغة توزيع الأدوار، والذي وفقاً له تُعزز المساواة في السلطة والقوة لأجل الثقة والتعاون، وفي نفس الاتجاه، ركز كل من Conger and Kanungo 1988 على القوة كمحور أساسي للتمكين "إما أن تُقوى اعتقاد الفرد بقوته أو تعمل على إضعافها والتقليل منها".

تعريف التمكين كمفهوم:

إن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيز وتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع. ولعل ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية.

وقد ارتبط مفهوم التمكين في مرحلة التسعينات بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان والمصلحة وعدم المساواة وتأكد الذات.

أيضاً يمكن أن يخرج التمكين "كمفهوم" عن نطاق تطبيقه الفردي ليتخذ طابعاً جماعياً أى أن يتعامل مع الجماعات أو المجتمع الصغير، مثل تعامله مع الفئات المهمشة والمستضعفة والإثنيات والأقليات، ومن ثم يُركّز التمكين هنا على إكساب هؤلاء كم من الخبرات الحياتية والمهارات والمعارف التي تُمكنهم من الوصول للموارد والخدمات المختلفة، وتُمكنهم من توصيل أصواتهم ومطالبهم لصانعي السياسات ومتخذي القرارات، والتمكين الجماعي هنا يُركّز أيضاً وبقوة على تنمية المهارات الاجتماعية لدى هؤلاء بما يعنى بالنهاية أن التمكين هنا يُركّز على البنية التنظيمية للمجتمع، محاولاً تغييرها أو العمل على دمج الشرائح والفئات المهمشة والمستضعفة بها بطريقة شرعية وقانونية.

تعريف التمكين كعملية:

هو العملية التي تُمكن الأفراد/ الجماعات للوصول إلى السلطة والنفوذ بشكل كامل سواء الشخصية / الجماعية، وتوظيف هذه القوة عند التعامل مع أشخاص آخرين، أو مؤسسات المجتمع، وبعبارة أخرى، "التمكين ليس أن يُعطى الناس السلطة"، والتمكين كعملية قد يُغلب عليها الطابع أو البنية الفردية أى ترتبط بشخص أو بفرد مُحدد حيث تركز وقتها على التأثير على المُتغيرات والظروف البيئية المحيطة بالفرد، ونشير هنا إلى أن الفرد لا يتعرض فقط للعوامل الوراثية ولا بعوامل النمو والرعاية بقدر تأثيره أيضاً باعتباريات مثل الفرص المتاحة أمامه والخبرات والتجارب الحياتية التي تُشكّل فيما بعد مجمل سلوكياته وتصرفاته، ومن ثم يستهدف التمكين هنا دعم الشخص ومساندته في كيفية اتخاذ القرارات خاصة هنا المتعلقة بشؤون حياته.

كما يُعرف التمكين بأنه عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف، والاستقلال الاقتصادي بقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلق بحياة الفرد.

والتمكين هو عملية زيادة قدرة الأفراد أو الجماعات على اتخاذ خيارات، وتحويل تلك الخيارات إلى الإجراءات والنتائج المطلوبة.

كما يمكن تعريف التمكين بأنه: تلك العملية التي يصبح الفرد من خلالها واعياً بالطريقة التي تكسبه القوة في حياته، وبالتالي الثقة بالنفس، والقدرة على التصدي لعدم المساواة أو التمييز في الحقوق أو الواجبات.

والخلاصة أن التمكين هنا، عملية تفاعلية مُستمرة بين الفرد والبيئة المحيطة به، حيث تدفعه لتغيير ما يُحيط به من واقع وتقبل ذاته وإقناعه بقدرته على تغيير واقعه للأفضل وتمثل نتائج التمكين هنا في كم الخبرات والمهارات والمعارف التي يتحصل عليها الفرد بالمقارنة بوضعه السابق.

والتمكين أيضاً عملية بشرية أى محور اهتمامها الفرد أو البشر، وهى عملية نشطة إيجابية مستهدفة التغيير الداخلى والخارجى، ونقصد بالتغيير الداخلى (أو ما يُطلق عليه التمكين النفسى) هنا نظرة الفرد لنفسه وإيمانه بقدرته على تغيير وضعه وحياته للأفضل، وبقدرته على إدارة شئونه بنفسه، بينما التغيير الخارجى، أن يؤمن الفرد نظرياً وفعلياً بقدرته على استغلال ما لديه وما تعلمه من مهارات ومعارف في تغيير ما يُحيط به من واقع، أو أن يُشارك بموضوعية وإيجابية بما يحيط به من أمور وقضايا حياتية تمسه وتمس المجتمع ككل وهو ما يُطلق عليه (التمكين السياسى).

ولعل قيمة وأهمية التمكين كمفهوم وكعملية "أنه يجمع ما بين مستوى التحليل للمشكلات الفردية، وبين المعنى السياسى والاجتماعى للمشكلات التي يتعرض لها الفرد، بمعنى أن أى مشكلة يقابلها الفرد برغم أبعادها الشخصية والفردية إلا أن لها مردوداً وبعداً سياسياً قوياً يؤثر عليها من حيث النشأة والاستمرارية.

والتمكين كعملية اجتماعية متعددة الجوانب تُساعد الأفراد في التحكم بحياتهم وضبطها، وهى عملية تعزيز القوة (أى القدرة على التنفيذ) لدى الأفراد لاستخدامها في حياتهم ومجتمعاتهم والمجتمع عامة.

وفي هذا الإطار من المفيد النظر إلى أن لتعريف التمكين ثلاث مكونات رئيسية هى:

- 1- التمكين هو عملية اجتماعية حيث أنه يتحدد بالعلاقة مع الآخر.
- 2- التمكين هو متعدد الجوانب فهو ممكن اجتماعياً واقتصادياً ونفسياً، وهو يحدث في مستويات مختلفة كمستوى الفرد والجماعة والمجتمع.
- 3- التمكين هو عملية مشابهة لرحلة أو معبر نتطور بقدر ما نعمل من خلالها.

التمكين كعملية لبناء القدرات:

حيث يستخدم التمكين بصورة أساسية في توجيه الأفراد أو الجماعات أو المجتمعات نحو تنمية وبناء قوتهم وقدراتهم ومهاراتهم الذاتية، بما يُحقق العدالة ورواج الديمقراطية.

ويُعرف التمكين بأنه: تعزيز قدرات الفرد على التصدي لمشكلاته واتخاذ قراراته بصورة مُستقلة عَمَّن يُقدِّم له يد المساعدة والعون.

بالنسبة لعنصر القوة Power يعتقد البعض أن العميل يجب أن ينال القدر الكافي من القوة إلى تمكنه من فهم ظروفه والسيطرة عليها، وإن ذلك هو دور الأخصائي الاجتماعي (هنا) تنظيم الاستجابة المؤسسية (حول إمكانية تقبل منح القوة للأفراد).

يركّز التمكين على تنمية قدرات العميل الداخلية، لا يسعى بأى حال إلى إحداث التغيير في البناء الاجتماعي (باستثناء الحالات الفردية التي تتم من خلال المدافعة).

لذا يسعى التمكين إلى إلقاء مسؤولية التغيير الاجتماعي على عاتق العملاء، ومن ثمَّ يجب هنا تقوية دور هؤلاء العملاء.

وحيث يشير هنا إلى أن القوة أو القدرة مفهوم يرتبط بالقدرة أو استطاعة الفرد على جعل الآخرين يفعلون ما يرغب فيه بغض النظر عن رغباتهم واهتماماتهم، ونجد أن مفهوم القوة في أذهان الغالبية من الناس مرتبطة بالسيطرة والنفوذ والهيمنة على الآخرين وبخاصة تطويعهم لتحقيق غايات وأهداف المسيطر.

وعلى نفس المنوال نجد أن التمكين كمفهوم يعكس قدرة الفرد على السيطرة والتحكم لكن بشئون حياته هو، وأن يُقلص صلاحيات الآخرين في التدخل والسيطرة على حياته، بما يعنى أن التمكين يعنى استرداد لقدرة الفرد الذاتية على الهيمنة والسيطرة على مقدرات حياته وشئونه الخاصة، ومن ثمَّ فالتمكين يعنى تعزيز قدرة الفرد على الشعور بالثقة بذاته. كما أن التمكين يعنى قدرة الفرد على التعلم المستمر والاستفادة مما لديه من قدرات ومهارات كامنة ومُعطلة وغير مُستغلة.

وتمكين الآخرين، هى عملية تستهدف تقديم أشكال من الدعم للآخرين لبناء معاني جديدة، وإتاحة الفرصة لهم للتمتع بالحرية الشخصية بعيداً عن سيطرة وهيمنة الآخرين عليهم.

ويؤكد الكاتب هنا، على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيز، وتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعل ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواجهة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية التي قللت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

وبالتالي فالتمكين كفلسفة يعنى: تمثيل القوة أو السلطة من فئة لأخرى، أو من جماعة لأخرى، وليس مساعدة جماعة على تقبل فكرة وخضوعها لسلطات وقوة فئات وجماعات أخرى بالمجتمع، ومن ثم يسعى أنصار ومؤيدوا نشر ثقافة التمكين للتعامل مع الفئات المهمشة أو المستضعفة بالمجتمع، كالنساء وكبار السن والمرضى والفقراء من الذين لا يصل صوتهم ولا يعنى مطالبهم صناع السياسات ومتخذي القرارات، ويؤمن كثيرون بأن التمكين أحد طرائق وأدوات العلاج النسوي، بمعنى أنه يمكن اللجوء والارتكان إليه للتعامل مع مشكلات نسوية أو نسائية مزمنة بالمجتمع.

كما إن فلسفة التمكين ذات جذور ممتدة في نشاط المشاركة في التوعية للسكان التي قامت في أمريكا اللاتينية على يد المواطن بولوفريه من دولة برناميتشو في الستينات.

وتركز فلسفة التمكين في الخدمة الاجتماعية على العدالة الاجتماعية، وإعطاء الناس المزيد من الأمن والمساواة الاجتماعية والسياسية، من خلال التساند المتبادل ومساهمة التعليم لبناء خطوات صغيرة تجاه تحقيق الأهداف.

تعريف التمكين كنظرية:

نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرّف التمكين كنظرية بأنه "تلك النظرية التي تهتم بالفئات السكانية المتدنية، من حيث كيفية منحها الفرصة لأحكام سيطرتها على مُقدّراتها وشؤونها، ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية".

باختصار نجد أن التمكين هنا يقصد به، مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية، بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ونقصد بالتمكين هو كيفية منح القوة أو النفوذ لشخص أو لجماعة ما مُهمشة أو مستضعفة بالمجتمع.

تعريف التمكين كطريقة أو منهج للممارسة فإنه "الطريقة أو الأداة أو المنهج الذي يستخدمه الأخصائي الاجتماعي لتحسين أوضاع هؤلاء المهمشون بالمجتمع من خلال منحهم الفرصة لممارسة القوة والنفوذ والسيطرة على مقدراتهم الشخصية".

ويُعرف تقرير التنمية البشرية التمكين على أنه عملية تستهدف زيادة نفوذ الناس ورقابتهم على ما يحدث في المجتمع.

ولا يتحقق ذلك إلى من خلال الآتي:

- 1- منحهم فرصة متساوية للتمتع بصحة جيدة وبنية سليمة .
- 2- منحهم فرصة متساوية لتحصيل التعليم والمعرفة واكتساب المهارات.
- 3- عمل منتج وخاصة من خلال إتاحة الفرص للمشاركة في سوق العمل.
- 4- دخل ملائم لما يتطلب إجراءات فعالة لتحقيق توزيع عادل للدخل والأصول المكونة للثروة.

والخلاصة أن هناك ثمة أربعة وجهات نظر على قدر كبير من الأهمية يمكن أن نستقيها من العرض السابق وهي:

1- أن التمكين هو وسيلة لبلوغ غاية مُحددة وهي تحقيق مصلحة العميل أو تحسين نوعية الحياة المنشودة له، ومن ثم ليس التمكين غاية في حد ذاته.

2- أن التمكين قد يتحول لأداة سيئة تسبب بضرر للعميل إذا تم ضد رغبته وإرادته أو إذا أسيء فهمه من جانب القائمين على تنفيذه.

3- على الرغم من أهمية التمكين كأداة للخدمة الاجتماعية والأخصائي الاجتماعي على السواء إلا أن ثمة غموضاً كبيراً ولا يزال ومشكلات عملية تتصل بالتطبيق الفعلي ومن ثم يجب الحذر البالغ عند التعامل مع هذه الأداة حتى تؤتي ثمارها.

4- التمكين أداة تُمثل معضلة فكرية وعملية للأخصائي الاجتماعي، حيث قد يخلط ما بين التدخل المهني مع الحالة وما بين تقديم المساعدة المهنية للعميل حتى يتمكن بنفسه أو يقوم بإرادته بالسيطرة على شئون حياته، ومن ثم قد يفقد مفهوم التمكين هنا الغاية من وجوده قولاً وعملاً.

والخلاصة أنه لا يجوز أن يكون التمكين هو الغاية والهدف الرئيسي للخدمة

الاجتماعية فثمة حالات كثيرة مثل المعاقين عقلياً والمسنين والأطفال، يصعب على الأخصائي الاجتماعي أن يستخدم التمكين معها نظراً لافتقار تلك الفئات إلى القدرة الذاتية والقدرة الفعلية للسيطرة على شئون حياتهم بأنفسهم.

وفي ضوء الجهود التي بذلها العديد من العلماء والمتهمين بهذا المفهوم يمكن تصور وصياغة العديد من التعريفات الإجرائية لمفهوم التمكين على النحو التالي:

- 1- التمكين هو القدرة على اتخاذ القرارات.
- 2- التمكين هو القدرة على المفاضلة بين خيارات حياتية متعددة.
- 3- التمكين هو القدرة على النفاذ أو الوصول للمعلومات والمعارف المختلفة.
- 4- التمكين هو الإصرار على التغيير.
- 5- التمكين هو الشعور بأن الفرد قادر على صنع الاختلاف والتميز.
- 6- التمكين هو القدرة على التعلم كيفية التفكير النقدي.
- 7- التمكين هو أن نفهم حقوق الآخرين، كما نفهم ونعرف حقوقنا.
- 8- التمكين هو القدرة على إحداث التغيير والتأثير في حياة الآخرين وفي المجتمع.
- 9- التمكين هو تنمية المهارات والقدرات الشخصية.

ولقد تعددت التعريفات الإجرائية لمصطلح التمكين، فقد استعمل هذا اللفظ في مجالات عديدة، فيقال تمكين المرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الفكري، ومنه أيضاً اشتق التمكين الإداري . وكلها مفاهيم تُعبّر عن المنح والتسهيل والمرونة للوصول إلى الصعب والمرغوب.

صعوبات متعلقة بمفهوم التمكين:

ومن الصعوبات المتعلقة بمفهوم التمكين أيضاً، أنه يرتبط بشكل خاص بعملية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، ولكن وبغض النظر عن وجاهه أو قوة نفوذ وتأثير هذا المفهوم فلم تتم مراجعة موضوعية أو مُتأنية لأهميته بشكل قطعي لعملية الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية، فقد شاع وراج هذا المفهوم في السنوات الأخيرة ثم سرعان ما أعقب هذا انتشاراً كبيراً له على مستوى الخدمة الاجتماعية نظرية وممارسة، دون

أن يقف أحداً بالنقد أو بالتحليل الموضوعي الهادئ لأهميته فعلاً أو لمدى تأثيره على الممارسة المهنية.

لذا يرى العديد من الباحثين أن عدم تعرض هذا المصطلح للنقد، وحدائه عمره منذ نشأته عاملاً كافياً لعدم نضوجه النضج الكافي للحكم عليه، ومع ذلك فلا يزال هذا المفهوم شائعاً ورائجاً بدرجة كبيرة على مستوى الخدمة الاجتماعية نظرية وممارسة، ولا تزال ثمة رؤى ووجهات نظر تنظر للتمكين على أنه مرادف موضوعي لمناهج أخرى تستخدم بالخدمة الاجتماعية، وأنه يتغى تقديم أو ضمان وصول الخدمات الاجتماعية بشتى صورها وأنواعها للعملاء بأماكن وجودهم بالاجتماع، كما نجد أن العديد من الحركات الاجتماعية والجماعات المدنية المعنية بحقوق الإنسان، ركزت كثيراً في الآونة الأخيرة على ترسيخ هذا المفهوم وعلى تأكيد وجوده بالنسبة لمجالات تقديم وتوصيل الخدمات الاجتماعية المختلفة أو المطالبة بحقوق الجماعات المضطهدة بالاجتماع من نسوة أو مشردين أو كبار سن أو غير ذلك.

وبرغم كافة التحفظات سواء الواردة بهذا الفصل أو غير الموجودة به والخاصة بمفهوم التمكين، يمكننا أن نؤكد على أن هذا المفهوم أضحي يحتل موقع الصدارة اليوم بالخدمة الاجتماعية

وفي سياق ذلك لا يمكننا إغفال الجهد المبذول لربط التمكين بقضايا التنمية وبالأخص التنمية المستدامة، حيث ينظر الكثيرون للتمكين على أنه أداة قوية لإحداث التنمية الشاملة أو المستدامة/ وبصفة عامة لكي يتحقق التمكين كما يجب، لابد من توافر شروطاً عدة تتمثل في:

- 1- توافر قدرًا مناسباً من الاستقلالية المحلية بما يُسهم في تبنى قيم الديمقراطية.
- 2- توافر قدرًا معقولاً من الموارد المحلية، مع ضرورة استشارة الرغبة بالتغيير من خلال إقرار الحق بالتعليم، المسكن والشروط الصحية المناسبة.
- 3- إقرار حق الفرد بالحصول على الأرض أو حيازتها وتملكها.
- 4- ضرورة توافر قدرًا مناسباً من المعلومات الكافية والدقيقة والتي تسهم في توجيه قدرات الأفراد ومهاراتهم نحو سبل مواجهة مشكلاتهم الذاتية والاجتماعية.
- 5- الإقرار المجتمعي بأهمية الشراكة والمشاركة بكافة مستوياتها وأبعادها..

مفهوم التمكين وبعض المفاهيم المرتبطة به:

التمكين Enabling:

سبق القول أن التمكين في اللغة العربية مصدر الفعل مَكَّنَ ومنه أمكَّن الأمر، أى تيسَّر وصار ممكناً، ومكَّن فلانا من الشئ أى جعل له عليه سلطاناً وقدره، وفي اللغة الإنجليزية نجد أن التمكين مُشتقة من الفعل مَكَّنَ والتي تعنى تيسير الأمر لشخص ما لأداء شئ ما.

ويُقصد أيضاً بالفعل مَكَّنَ جعله قادراً على الأداء عن طريق إمداده بالوسائل التي تعينه على ذلك، أما قاموس ويبستر فيشير إلى أن الفعل مَكَّنَ يعنى منح شخص ما قوة أو سلطة كافية تمكنه من تحقيق أهدافه.

ويُقصد بالتمكين أيضاً عملية الاكتساب ومنح الموارد والوسائل، التي تساعد العميل (شخص - جماعة - منظمة - مجتمع) على بلوغ الأهداف المرجوة.

كما يعرف التمكين لذوى الاحتياجات الخاصة إكساب ذوى الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم، إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة، من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين.

ولقد ناقش Jack 1995 في كتاباته أن التمكين يُعتبر معضلة في حد ذاته لأنه حسب قوله إذا أعطيت القوة من منظمة أو أفراد يمتلكونها فإن المانح عموماً يُعطى من منطق قوة.

وحيث أن جماعات المساعدات الذاتية تسعى لامتلاك القوة، ونظراً لقلة (ندرة) التفويض القانوني أو الإداري لخدمات التمكين، لذا قد يكون هناك خلط بين مفهوم التمكين بهدف مساعدة الجماعات المضطهدة أو الأقليات أو التي تحتاج مساعدة، وبين التمكين Enabling ويقصد به أن يتدخل الأخصائي لبذل المساعدات الكافية لمساعدة المنظمات على تطوير أساليبها الخاصة (قوتها) في العمل.

وعلى الرغم من شيوع التمكين مصطلحاً ومنهجاً تُطبقه العديد من المؤسسات بأشكال مختلفة، إلا أن هذا المصطلح بقي عصياً على الفهم والوضوح للكثيرين، فبينما يرى البعض التمكين على أنه تفويض للسلطة، يزعم آخرون (Bowen and Lawler)

بأن تفويض السلطة والصلاحيات ما هي إلا جزء وشكل من أشكال التمكين، وأن التمكين هو في إعادة الحرية المسلوبة من الفرد (Randolph , 2000) تلك الحرية التي يمتلكها أصلاً بفطرته، وبما يتوافر لديه من قدرات ذهنية وحسية تمكنه من القيام بعمله باستقلالية وحرية، ومنهم من نظر إلى التمكين على أنه وهم وخيال من أمثال Eccles 1998 , Argyris 1993.

الضعف:

يشير قاموس Longman New Junior إلى الضعف Powerlessness من الصفة Powerless على أنها انعدام القوة Without Power or Strength.

أما قاموس Longman Active Study Dictionary فيقصد بـ Powerless على أنها: خائر القوة أو ضعيف أو منعدم القدرة.

أما الضعف فيُعرف بأنه: عدم القدرة على إدارة العواطف، المهارات، المعارف، والموارد المادية بالطريقة التي تؤثر في أداء الأدوار الاجتماعية بفاعلية، بما يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا عن ذاته / نفسه.

واهتمت Slomon شكل خاص بحقوق الأقليات السوداء وعرفت Slomon الافتقار للقوة Powerless عند الأفراد أو الجماعات بوصفه عدم القدرة على الحركة أو افتقار المهارات أو الخلفية المعرفية أو الموارد المادية، والتي تمكن الفرد من الأداء الفعال Powerless للأدوار الاجتماعية مما يساعده في النهاية على الترقى والتدرج الطبقي.

وهناك من يُعرف (Holden , Evans , Hinnant & Messeri) 2005 الضعف أو العجز بأنه الشعور بالعجز سواء كان حقيقى أو مُتوهم Powerless م، والاغتراب وفقدان الفرد السيطرة على حياته.

ومن هنا يرى البعض أن التمكين يستلزم خلق فرص، وتهيئة الضعفاء، ومع ذلك يعتقد البعض الآخر أن التمكين هو مجموعة الجهود المبذولة التي تمكن الفرد من السيطرة والمشاركة مع الآخرين لتحقيق الأهداف، وكذلك هو الجهود المبذولة للوصول إلى الموارد وتوفير درجة من الفهم الواعى للبيئة الاجتماعية والسياسية.

وتتشكل عناصر التمكين الأساسية من مقدرة الناس على أن يصبحوا الجزء الأساسى في عملية التنمية، والجهات الرئيسية الفاعلة في تحسين الرعاية الاجتماعية

الخاصة بهم، والتي تشمل الغذاء والمأوى والثروة والتعليم والعمل والبيئة الآمنة النظيفة، وكل الحقوق والأسس التي وضعت من أجلها التنمية.

أيضاً، ويؤكد سولمون Solomon 1976 أن التمكين يستهدف الحد من الضعف الذى ينشأ من خلال التقييمات السلبية داخل جماعات الوصمة، ويرى كيفر أن الضعف عبارة عن بناء من التفاعلات المستمرة Powerless بين الإنسان وبيئته، كما يناقش (كيفر) الجمع بين الاتجاه نحو لوم الذات والشعور بعدم الثقة والشعور بالاغتراب، وهى تجربة من الحرمان والضعف الاقتصادى والشعور باليأس في المشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية.

ويؤكد غوتيريز Gutierrez أن الأخصائيين الاجتماعيين يمكنهم تيسير عملية التمكين عن طريق تنمية القوة الذاتية لدى العميل من خلال العلاقة المهنية بينهما، وكذلك يستخدم الأخصائيون الاجتماعيون أساليب مهنية لتحليل مواقف العميل والتي يمكن من خلالها التعرف على:

1- كيف تؤثر حالة الضعف على موقف العميل.

2- تحديد مصادر القوة المحتملة في هذا الموقف.

3- تشجيع العملاء على التفكير الإبداعي الجيد عن مصادر القوة المحتملة، مثل المهارات والصفات الشخصية، شبكات الدعم الاجتماعى، والمنظمات الموجودة بمجتمعهم.

أما غوتيريز Gutierrez فهي تُعرّف التمكين على أنه العملية التي بمقتضاها تزداد القوة الشخصية والعلاقات الاجتماعية والقوة السياسية، التي تساعد الأفراد والأسر والمجتمعات على اتخاذ الإجراءات التي من شأنها تحسين وضعهم.

وتأسيساً على ذلك يعمل مدخل التمكين على تحويل الأفراد من الضعف إلى فاعلين إيجابيين في شتى مناحى حياتهم.

ويناقش (مورو Moreau 1990) أن تمكين الفئات المهمورة يتطلب من الأخصائيين الاجتماعيين ألا يعملوا كمدافعين عن العملاء فحسب، بل لمساعدتهم على تحديد العوامل التي تمكنهم من المساهمة على دفع الظلم الواقع عليهم من الآخرين، وأيضاً لتمكين المهمورين لابد من دفع الوصمة الاجتماعية الداخلية لديهم، وإعادة بناء الجوانب السلبية في شخصيتهم.

ويؤكد فريير 1973 Freire في إطار الحديث عن طبيعة الظلم والوعي النقدي، أن فكرة التوعية تتضمن مدخل التمكين كآلية لكلاً من النمو الفردي وتنمية التأمل النقدي الضروري للتغيير الاجتماعي.

والخلاصة، نتناول في هذا الفصل التمكين، وبعض المفاهيم المرتبطة بها كالقوة والضعف، حيث تُعرّف القوة بأنها التأثير في الآخرين وأداء الأدوار الاجتماعية بفاعلية في حين يُعرّف الضعف بأنه عدم القدرة على إدارة العواطف، والمهارات، والمعارف، والموارد المادية بالطريقة التي تُؤثر في أداء الأدوار الاجتماعية بفاعلية، بما يؤدي إلى إرضاء الفرد عن ذاته.

لذا فالقوة تُعرّف على أنها القدرة على التمكين والسيطرة على الناس ومن الضغط عليهم ورقابتها للحصول على طاعتهم والتدخل في حرياتهم وتوجيه جهودهم إلى نواحي معينة وقد تستند أو تنبع من الملكية أو من خلال الموقع التنظيمي الذي يشغله الفرد، أو المجتمع، أو من خلال قوة التأثير الشخصية، أو الانتماء إلى جماعة من جماعات الضغط، أو المعلومات التي تتوافر لأفراد أو لجماعة معينة.

بينما تعني السلطة استخدام القوة المرتبطة ببعض المكانات داخل التنظيم والسلطة هي القوة الطبيعية، أو الحق الشرعي في التصرف وإصدار الأوامر في مجتمع معين، ويرتبط هذا الشكل من القوة بمركز اجتماعي يقبله أعضاء المجتمع بوصفه شرعياً، ومن ثم يخضعون لتوجيهاته وأوامره وقراراته، وجوهر السلطة هو الصراع بين ذوى المصالح المتناقضة في المجتمعات المعاصرة، لعل ذلك يرجع إلى تقسيم العمل المعقد الناتج عن الصناعة والبيروقراطية والقوى السياسية المتعددة، ويُركّز دائماً على سيطرة القسّر والجبر في نموذج الصراع، مع ضرورة أن تكون هناك فوارق ولا مساواة بين الناس في مراتبهم ومكانتهم لوجود جماعة تفرض معاييرها على الآخرين وتؤثر على موقعهم من السلطة وفرصهم في الحياة.

وهنا تكون السلطة مرادفة لمفهوم القوة، إلا أنها ليست القوة القهرية، بل القوة المقبولة اجتماعياً، لأن استخدامها يأتي في إطار البحث عن المصلحة العامة التي تم كل أفراد المجتمع، لذا فإنها حق لبعض الأفراد لممارسة القوة وإصدار الأوامر والتعليمات، لذلك تُعرّف السلطة، بأنها القوة الطبيعية أو الحق الشرعي في التصرف وإصدار الأوامر في مجتمع معين، ويرتبط هذا الشكل من القوة بمركز اجتماعي، يقبله أعضاء المجتمع بوصفه شرعياً، ومن ثم يخضعون لتوجيهاته وأوامره وقراراته، إلا أنه يشير إلى أن

التركيز المفرط للسلطة أو عدم وجود رقابة شديدة على ممارستها، يؤدي إلى إساءة استعمالها، ويُطلق على من يتصف بهذا الاتجاه أنه استبدادي، أي أنه لا يستمد سلطته من إرادة الشعب، بل يفرضها على الناس بالقوة.

كما ترى (بريتون Breton) أن هناك عدة عوامل تُؤثر في زيادة الوعي منها القوى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والعديد من الحواجز الداخلية والخارجية والتي من شأنها أن تتحكم في حياة الأفراد الشخصية والعلاقات الاجتماعية وكافة المستويات الاجتماعية والسياسية.

وترى (بريتون Breton) أيضاً، أن زيادة الوعي تؤدي إلى التمكين الذي يتضمن كلاً من العملية الشخصية في إعادة البناء المعرفي، وعملية التحرير والتي تخلق مطلب سياسي واجتماعي أو إعادة بناء النظم، وتؤكد غوتيرز أن الأفراد الذين ازداد الشعور لديهم بالوعي النقدي، وأصبحوا أكثر قدرة على تحديد الأسباب الخارجية لقهرهم وأكثر حماساً ودافعية لاستخدام موارد البقاء الاجتماعي، ويمكن أن يقوم الأشخاص الاجتماعي بالعديد من الأدوار التي تُستخدم خلال عملية التمكين (الميسر - الممكن - العامل المساعد) فضلاً عن طرح الأسئلة التي تمكن الأفراد من توسيع خياراتهم واتخاذ قراراتهم بأنفسهم، وتنمية الوعي النقدي لديهم.

ويعرف حاسن فيلد Hasen Field التمكين على أنه العملية التي يحصل من خلالها العملاء "فرد - منظمة - مجتمع محلي" على الموارد الشخصية، التنظيمية والاجتماعية والتي تمكنهم من السيطرة على بيئاتهم من خلال العمل معاً لمساعدة الأفراد في تنمية الشعور بالقوة الشخصية، والقدرة على التأثير في الآخرين.

مفاهيم أخرى مرتبطة بالتمكين:

فعند تعريف التمكين يمكن النظر له بأنه وسيلة من خلالها يمكن للفرد أو للجماعة أو للمجتمع أن يصل لمصدر القوة والنفوذ، كما يمكنهم أيضاً المشاركة الموضوعية والإيجابية في صياغة الغايات والأهداف المجتمعية التي تؤثر على حياتهم ومقدراتهم، لذا نجد أن مفهوم التمكين يرتبط بالكثير من المفاهيم الأخرى مثال ذلك:

الطابع الديمقراطي:

فالتمكين كعملية تركز بصفة رئيسية على قيم الديمقراطية، ونعني بذلك قيمة المشاركة وحرية الفرد أو الجماعة في الوصول أو التأثير على صانع القرار والسياسة،

وتشير العديد من الدراسات إلى أنه ثمة رابطة قوية وإيجابية بين شيوع قيمة المشاركة الديمقراطية، وبين التوسع في تطبيق مفهوم التمكين بصورة فعلية بالمجتمعات الحديثة، (يُميز البعض بين تطبيق التمكين من خلال منح الفرد أو الجماعة حق المشاركة وبين التمكين من خلال حماية الفرد أو تلك الجماعة) ومن ثم يركز التمكين عند التطبيق الفعلي على قيم العدالة الاجتماعية والديمقراطية والمساواة بين البشر بالمجتمع.

المدافعة والمدافعة الذاتية:

فالملاحظ أن كافة جوانب المدافعة ترتبط بصورة مباشرة بالتمكين، فإذا كانت المدافعة تُركز على أنشطة تفاوضية أو تجعل الممارس يتحدث باسم الفرد أو الجماعة، ومن ثم تنعكس المدافعة في الجهود التي تبذلها الأخصائي الاجتماعي في إتاحة الفرصة للفرد للوصول للخدمات الاجتماعية المتنوعة واللائمة لمعيشته، ولكن نلاحظ أن جذور عملية المدافعة تعتمد على تعليم أو توعية الفرد بحقوقه أو بكيفية وصوله للخدمات الضرورية لحياته وهي أيضاً صلب عملية التمكين.

التعايش والتكيف:

نقصد بهذا المفهوم إتاحة الفرصة للمعاق سواء جسدياً أو عقلياً للتعايش مع إعاقته وإدارة شئونه الخاصة بنفسه دون الاعتماد فيما ندر على جهود ومساعدات الآخرين. بحيث يمكن لهذا المعاق أن يمثل نفسه أمام الآخرين أو يمتلك المقدرة على التحكم بشئونه وأموره الخاصة والشخصية.

إثارة الوعي، فعلى الرغم من أن مفهوم التمكين لم يتحدث مباشرة عن جزئية الوعي وإثارة الوعي، إلا أن الناتج المباشر للتمكين يتمثل بالضرورة في زيادة أو اختلاف وعي الفرد أو الجماعة بصورة كبيرة عن الطاقات والقدرات التي يمتلكونها، وعن الكيفية التي يمكنهم من خلالها زيادة إحكام سيطرتهم على مقدراتهم وشئونهم الخاصة، كما أن عملية إثارة الوعي هذه تمكن الفرد أو الجماعة من الإقبال بصدق ورحب على المشاركة الجدية الموضوعية بالقضايا والبرامج الاجتماعية التي تمس شئون حياتهم.

تركيز الممارسة على المستخدم:

فإذا كانت كافة المناهج سواء التقليدية أو الحديثة تُركز على خدمة العميل، إلا أن منها ما ركز بصورة فعلية على مشاركة العميل أو المستهلك بصورة فعلية في عملية

التخطيط للخدمة أو توصيلها أو حتى في اختيار مستوى جودتها، بحيث تتناسب مع سلوكيات وأذواق مستهلكيها أو مستخدميها (يُشكك البعض في إمكانية مشاركة الفقراء أو المعوزين بصورة فعلية في التخطيط للخدمة المقدمة، إذ لا يملك هؤلاء ترف القدرة على المشاركة، لذا تقوم منظمات حكومية أو شبه حكومية لهذا الدور نيابة عنهم بصورة واقعية، ولكن وبصورة عامة نجد أن التركيز على العميل أو المستخدم وضمان مشاركته في الخدمات الاجتماعية المقدمة له يُمثل إحدى أولويات التمكين.

الخدمة الاجتماعية الراديكالية:

فمن الصعوبة بمكان هنا أن نربط بين التمكين وبين بعض المفاهيم المتصلة بالتيارات الراديكالية مثل الخدمة الاجتماعية الراديكالية خاصة إذا كان لهذا المصطلح الأخير معاني متضاربة متباينة بدرجة كبيرة، وبغض النظر عن التيارات والأفكار المعارضة للتمكين من وجهة النظر الماركسية، والتي تنظر للتمكين على أنه عملية تعني ترسيخ التناقضات الموجودة بالمجتمع، من ناحية أخرى يرفض الماركسيون وأنصارهم أن يكون للبيئة التأثير الكبير على حياة الفرد بالصورة التي تحاول نظرية التمكين أن تُرسخها في الأذهان، أيضاً يرى هؤلاء الماركسيون في التمكين وغيرها من المصطلحات والمفاهيم الغربية الحديثة تفريغ للمجتمع من عوامل الضغط التي قد تُسبب التغيير الراديكالي الحقيقي بمعنى أنها تعمل على حماية المجتمع من أي هبات أو ثورات اجتماعية قد تحدث بسبب اللامساواة والفقر أو غياب العدالة الاجتماعية، إلا أن هؤلاء يعترفون للتمكين أيضاً بمقدرة ولو جزئياً على التغيير المجتمعي من خلال إعادة النظر في توزيع مصادر القوة والنفوذ الموجودة بهذه المجتمعات. ولكن تتفق الماركسية مع منهج ونظرية التمكين في إمكانية تغيير البيئة المجتمعية التي يحيا فيها البشر.

أهمية التمكين وأهدافه في الخدمة الاجتماعية:

يرى Slomon أن التمكين يهدف إلى مساعدى العملاء على:

- 1- رؤية أنفسهم كعناصر فاعلة في إيجاد حلول لمشكلاتهم.
- 2- رؤية الأخصائي الاجتماعي بوصفه يمتلك المعرفة الكافية والمهارات التي يحتاجها العميل.
- 3- النظر إلى الأخصائي الاجتماعي كشريك رئيسي عند حل أي مشكلات تواجهه العميل.

4- التأكيد على أن هيكـل القوة من التعقيد بحيث يمكن التأثير عليه جزئيا فقط.

وطالما أن التمكين يهدف إلى تعزيز قدرت الفرد، إذن فهدفه الأساسي يتمثل في دمج الفئات الضعيفة والمهمشة للمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، كما يساهم في إحداث التغيير والتنمية المجتمعية المستدامة.

ويهدف التمكين أساسا من وجهة نظر ريس Rees إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال منح الأفراد والجماعات المزيد من الأمن والأمان والعدالة السياسية والاجتماعية، وذلك من خلال الدعم المتبادل والمشاركة في اتخاذ الخطوات الرئيسية تجاه تحقيق هذه الأهداف.

كذلك يرى Kieber 1984 أن التمكين يحوى بداخله عناصر تُفيد في إنجاز أو تحقيق ما يسمى بمفهوم الذات، والثقة بالنفس.

ومن ناحية ثانية يُركز مفهوم التمكين على توسعة الخيارات والبدائل المتاحة أمام المرأة لاتخاذ القرار المناسب لحياتها، لذا يمكن التأكيد على أن التمكين كمصطلح يُضيف بعداً تعاونياً بناءً للعمليات التنموية الجارية بالمجتمع، ويتجاوز الممارسات والتوجهات الاجتماعية التي تحرم المرأة من الوصول لخدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة.

ومن الأهمية بمكان أيضاً أن تُشير لدور وأهمية التمكين في تعزيز التباين الثقافي، بمعنى أنه يُمكن الفرد من الحفاظ على هويته الثقافية أو الإثنية والتمتع بها ومساعدته على التعايش معها بسهولة.

وهناك من يحدد أهداف التمكين في الآتي:

1- يُسهـم التمكين في توليد أفكار جديدة ومنتجة، فعندما نترك الناس يُعبـرون عن أفكار وآراء مُتخذى القرارات، كما أنها قد تكون أفكار غير مكلفة وبسيطة.

2- يهدف التمكين إلى زيادة الموارد المجتمعية سواء على مستوى مستخدم الخدمة أو على مستوى المؤسسة المقدمة للخدمة.

3- يُساعد التمكين على تحسين سيطرة المجتمع أو تملك المجتمع للموارد الاقتصادية مادية كانت أو غير مادية.

4- يُسهـم التمكين في زيادة وعى سكان المجتمع بالعوامل التي تُؤثر على حياتهم والأسباب الحقيقية وراء الأوضاع الهامشية التي يعيشونها.

- 5- إكساب الناس القدرة على التأثير في السياسات وعلى الخدمات التي تشملها.
- 6- يهدف التمكين إلى تحسين الطرق التي يستخدمها المجتمع لحاسبة المؤسسات المجتمعية والسلطات المحلية بصفة عامة

ويُحدّد "ستيفن شاردلو Steven Shardlow" أهداف التمكين في:

- 1- سيطرة الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات المحلية على ظروفهم وتحقيق أهدافهم، وبالتالي يتمكنوا من تحسين نوعية حياتهم إلى أقصى حد ممكن.
- 2- تمكين الناس المحرومين من القوة للحصول على سيطرة أكبر على حياتهم.
- 3- مساعدة الناس على استعادة قوتهم التي ضعفت.

وَمَا سبق يتضح أن التمكين يمكن أن يكون هدفًا في حد ذاته تسعى إليه الممارسة المهنية من أجل حصول نسق العملاء على القوة سواء من داخلهم أو خارجهم، بالتعرف على قواهم الداخلية واكتشافها واستثمارها بالطرق الصحيحة أو اكتساب معارف ومهارات وخبرات تزيد من قوتهم الداخلية، أو بالتعرف على مصادر وموارد القوة الموجودة في البيئة والتي تُمكن استخدامها للوصول إلى التمكين.

كما قد ينظر إلى التمكين كعملية من خلالها يُساعد الأخصائي الاجتماعي أنساق العملاء للوصول إلى تحقيق الأهداف سواء بحل المشكلات وإشباع الحاجات عن طريق مشاركة العميل في كل مراحل وخطوات التدخل المهني.

مستويات التمكين في الخدمة الاجتماعية:

هناك وجهات نظر مُتعددة حول تصنيف مستويات التمكين ومنها:

يرى "جور ولانديس" أن التمكين له مستويات ثلاثة هي:

1- المستوى الشخصي:

عندما يكون التمكين من أجل تنمية القدرة الذاتية والثقة للأفراد والتأثير على المواقف غير العادلة التي يمكن أن تحدث لهم كبشر.

2- مستوى العلاقات المغلقة:

عندما يكون التمكين من أجل تنمية القدرة على التفاوض والتأثير على طبيعة العلاقات وصناعة القرارات مع الآخرين.

3. المستوى الجماعي:

عندما يعمل الأفراد سوياً لإنجاز تأثير ممتد أكثر من التأثير الذي يمكن أن يفعله شخص بمفرده بالاعتماد على التعاون فيما بينهم، وقد يتضمن هذا التعاون مع البناءات المجتمعية المختلفة.

أيضاً يُشير التمكين إلى عملية يتم بمقتضاها تغيير توزيع القوة في كل من العلاقات بين الأفراد وفي مؤسسات المجتمع، ومن ثمّ فالتمكين لا يقتصر على الأفراد فحسب بل يمتد ليشمل الجماعات أيضاً، ومن ثمّ تتضمن عملية التمكين مستويين هما:

التمكين الفردي Individual Empowerment	التمكين الجماعي Collective Empowerment
<p>* يتضمن النمو الشخصي من خلال زيادة الكفاءة الذاتية، المهارات، الشعور، التحكم/ السيطرة، الوصول إلى البرامج والموارد المادية، القدرة على اتخاذ القرارات.</p> <p>* يستخدم هذا النوع من التمكين في ممارسات الخدمة الاجتماعية لبناء وعي الفقراء والمُهمّشين ورفع مستويات الثقة بأنفسهم</p>	<p>* يتحسن عندما يتكاتف أعضاء الجماعات الضعيفة معاً للعمل على تغيير علاقات القوة.</p> <p>* ويعتمد فكرة إحداثه على مُسلمة مؤداها أن التغيير يحتاج إلى القدرات الجماعية للأفراد، ولكي يأخذوا عهداً على أنفسهم ولكي يُحددوا احتياجاتهم ويقابلونها كسكان تربطهم علاقة جوار، وفي مجتمع محلي ومنظمات، أو مؤسسات، والأخصائيون الاجتماعيون يجب عليهم أن يتساءلوا كيف أن التدخل لإحداث التنمية يكون مثراً بشكل مُتعدد الوجوه على المشتركين في التمكين.</p>

ومن هنا، يتضح أن التمكين الجماعي أفضل من التمكين الفردي، وذلك لأن التمكين الجماعي أكثر فاعلية، ويمكن من خلاله إحداث التغيير الاجتماعي المرغوب في بنية القوة، وتحقيق المساواة الاجتماعية، وذلك لأن التمكين الجماعي يتضمن فعل اجتماعي Social Action والتمكين سواء كان فردياً أو جماعياً يجب أن يكون تصورياً أو مدركاً Conceptualized عملياً Operationalized ويمكن قياسه / قابل للقياس Measured.

مبادئ التمكين في الخدمة الاجتماعية:

1- عند تقديم المساعدة إلى المجتمع يجب ألا تُقدم ضمن مفهوم الهبة أو المنحة التي تُعزز الاتكالية عند أفراد المجتمع، وتُضعف هدف برامج التنمية في تعزيز الاعتماد على الذات وبناء القدرات المحلية.

2- المشاركة مبدأ هام جداً في عملية التنمية وفي جميع التدخلات المجتمعية، وهي تهدف إلى تطوير قدرات أفراد المجتمع من خلال مشاركتهم في كافة الأنشطة والتدخلات، بما في ذلك اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وتحديد الأدوار والمهام.

3- تسعى التدخلات المجتمعية إلى تقوية المجتمع ومؤسساته وتنظيماته، فتصبح أكثر قدرة على مواجهة المحن، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الظروف والأوضاع التي يعيشونها.

4- يجب أن تقوم تقوية المجتمع وتنظيماته على تقوية العنصر البشري، وليس على التقنيات الحديثة والمتنوعة والتي أظهرت إلى أنها تقود إلى شكل من أشكال التنمية غير الثابتة.

وهناك مجموعة من المبادئ الأخرى، والتي يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يلتزم بها، ومن أهمها:

1. ينبغي على الأخصائي أن يشجع على إقامة علاقات مع العميل بهدف:

أ- بناء الثقة.

ب- مساعدة العميل على زيادة الخيارات الحياتية المتاحة لديه.

ج- تقييم الاختلافات الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.

د- التركيز على التعاون.

2. ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يروج للتواصل بهدف:

أ- احترام كرامة وآدمية العميل.

ب- مراعاة الفوارق الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.

ج- الالتزام بالتركيز على العميل فقط.

د- التركيز على السرية والخصوصية للعميل.

3- ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يبحث عن حلول:

أ- لمشاركة العميل وتشجيعه على ذلك.

ب- تقدير واحترام كافة حقوق العميل.

ج- إعادة النظر في التحديات والفرص المتاحة والتعلم من التجارب السابقة.

د- ضمان مشاركة العميل في كافة مراحل اتخاذ القرارات.

4- ينبغي على الممارس المهني أن يعمل على الالتزام بالمعايير الأخلاقية المنظمة للمهنة فيما يتعلق:

أ- بميثاق العمل المهني.

ب- بضمن مشاركة العميل في مراحل البحث والتطوير المهني للممارسة المهنية.

ج- بالتحديد الدقيق لمفاهيم اللامساواة والتمييز وقضايا العدالة الاجتماعية

كيف نحدد ما ينبغي علينا فعله كأخصائيين اجتماعيين؟

من الناحية المهنية، نتم الخدمة الاجتماعية بالشأنين الخاص والعام على السواء، وبالتالي فإن عملية تمكين الخدمة الاجتماعية ينبغي أن تتم على مسارين، الممارسة المهنية والجانب النقدي. وفيما يتعلق بالشق النقدي للممارسة المهنية، ينبغي أن يركز الأخصائي الاجتماعي في علاقته المهنية بالعميل على تعريفه وتبصرته بالمشكلات والقيود المحيطة به والمؤثرة على مجمل حياته، وتقديم يد المساعدة كي يتغلب عليها بصورة فعّلية.

ويرى Slomon أن نموذج الممارسة يمكن أن يكون كالآتي:

1- استجابات سريعة ومتزايدة من العملاء تجاه التقييم السلبي من جانب المجتمع لمشكلاتهم وإيمانهم إنهم لهم المقدرة على التأثير على حل مشكلاتهم.

2- إيجاد التعرف على وإزالة تكتلات القوة الموجودة وتوجيه الدعم الكافي للمساعدة على حل المشكلات لذلك على الأخصائيين أن يدركوا ويفهموا مصطلح الافتقار لقوة كذلك على الأخصائي أن يعي ويدرك أن العميل قد يكون سبباً رئيساً في المشكلات التي تقع عليه.

كما أن دور الأخصائي الاجتماعي عند ممارسة التمكين يجب أن يكون:

1- استشاري موارد: بمعنى ربط العملاء بالموارد الموجودة وبطريقة ترفع من مستوى تقدير الذات للعميل وتزيد من مهارات حل المشكلات.

2- مساعدة العملاء على الحصول على المعرفة.

3- تقديم التدريب، التعليم والمهارات الخاصة بقدرة العميل على إنجاز أهداف مُحَدَّدة.

وثمة إستراتيجية هامة أخرى يمكن للأخصائي الاجتماعي، استغلالها وهي مساعدة العميل على توفير وتقديم الخدمات لأسرته أو مجتمعه الصغير، ودفع العلاقة بين العميل والأخصائي الاجتماعي نحو مزيد من التعمق.

أسس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية:

وحسب وجهة نظر Bersford, Crfat فإن هناك أربعة عناصر تُشكل أساس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية وهي:

1- يعمل التمكين على مواجهة الاضطهاد ومساعدة الأفراد الواقعين تحت ضغوط على تحمل مسئولية أمورهم الشخصية.

2- الرقابة (التحكم) في تحديد احتياجات هؤلاء الأشخاص ومساعدتهم على إعطاء رأيهم ورؤاهم حول القرارات والإجراءات التي تتعلق بهم.

3- تنمية ثقة هؤلاء الأفراد بأنفسهم، (الثقة بالذات، وتقدير الذات) وذلك بربطهم بمصادر القوة الشخصية.

4- إعادة تنظيم المؤسسات الموجودة بالمجتمع بحيث تسمح بالمشاركة (تفتح باب المشاركة).

ويُشجّع منهج المشاركة العمليات التبادلية الجارية بين الأفراد من حيث تحديد الاحتياجات والرغبات لهؤلاء الأفراد، لذا يجب على الأخصائي هنا أن يكسب ثقة العملاء بشتى الطرق.

أن الفلسفة من وراء ارتباط التوجيه الذاتي والمسئولية الشخصية أو تحقيق الذات، كل ذلك يرتبط بالتمكين، وذلك بسبب اعتماد التمكين على مناهج العمل الإنسانية

(الترعة الإنسانية)، حيث تُؤكد العناصر (الأسس) السابقة على إدراك أو بناء أو تقوية عنصر المنافسة بين العملاء.

ويرى Maluccia أن تلك النظرة، ترتبط بنظرية الأنساق البيئية لاحتياجها للعمل مع العملاء القادرين (ذوى المقدرة) للتفاعل بإيجابية مع البيئة الخارجية لهم (ربما سبب صحة تلك الرؤية أن الأفراد تحاول إدراك أو تفهم أو تفسير المعلومات الواردة دائماً من البيئة).

ويرى Fleming أن الترعة الإنسانية تُركز أساساً على القدرات الشخصية للأفراد في التعرف على درجة التفاعل مع البيئة الخارجية، على أية حال فإن كلاً من المدافعة، التمكين يهدفان إلى الاهتمام باختلافات القوة، والاضطهاد والطبقات الاجتماعية، والإيمان بأن العقلانية "الرشادة" الاقتصادية وهي أفضل الطرق لفهم الحياة الإنسانية تتطلب استخدام أدوات الرقابة الإدارية (المستخدمة في المنظمات والأنساق الاجتماعية) بحثاً عن الفعالية، والكفاءة.

والهدف هنا من استخدام وظائف الرقابة الإدارية هو التعبير أو تفهم أسباب الظلم أو التعنت الواقعة على فئة معينة بدلاً من إعمال أدوات العدالة الاجتماعية.

المهارات المطلوبة عند ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية:

- 1- استخدام المهارات الناتجة عن (المكتسبة من) حركات التحرر السياسى.
 - 2- تأسيس وإنشاء آلية لربط السياسة بالممارسة، وتحالف هذه الرؤية نظريات التنمية التى تدعى أن سياسات التنمية لا ترتبط بالضرورة بدور الممارسة والممارسين (وارتباط مجال عملهم بالعملاء).
 - 3- يرى Komdrat أن التمكين يتطلب رؤية أو أساس معرفى كبير حتى يتحقق بالشكل المطلوب، ثَمَّ يدعونا إلى الاهتمام والتركيز على المعرفة المحلية Local وبخاصة المعرفة المحصلة من العملاء.
 - 4- كذلك فإن ممارسة التمكين حسب رأى kondrat تتطلب استبعاد الرؤى الشخصية أو الحدس الداخلى، والتركيز على النهج النقدي من خلال إجراء العمليات الحوارية Dialogical بين مختلف أجزاء عناصر القوة بالمجتمع.
- ومن ناحية أخرى يرى كلا من Halmes, Suleebey أن استخدام النهج التعاونى قد يُفيد فقط في النموذج العلاجي التقليدى في الخدمة الاجتماعية.

5- كذلك يرى Kieffer أن التمكين يحوى بداخله عناصر تفيد في إنجاز أو تحقيق ما يُسمى بمفهوم الذات، والثقة بالذات، وذلك بغرض غرس مفهوم تحقيق الذات وأن العديد من النظريات التي تناقش قضية التنمية ارتبطت بشكل ما أو بآخر بمفهوم المدفعة والتمكين.

ويعمل الأخصائي جاهدا على تشجيع العملاء على التعبير عن الذات ومساعدتهم على تقبل قدراتهم.

6-الصدق: الصدق هو المحور الرئيسى في العملية العلاجية والذي يهدف إلى تعريف العملاء بقدراتهم من خلال تطبيق أسلوب التعبير عن الذات، ولتفهم واقع وتاريخ حياة هؤلاء العملاء.

وعلى الأخصائي الاجتماعى أن يرفض (يستبعد) الأحكام الباطنية، لأن العملاء في ذلك تلك الأساليب يتحولون إلى مشاركين ومنتجين في حياتهم، خلافاً عن الصورة السابقة السلبية (مستهلك فقط).

مبادئ تحكم الممارسة:

وفي صيغة أخرى يرى Rose أن هناك ثلاثة مبادئ تحكم ممارسة التمكين وهى:

1. الظروف وتحديد الظروف:

يقصد به التركيز على إدراك العميل للكيان الاجتماعى بدلاً من الاهتمام بالفروض أو السياسات، يساعد هذا على تفهم واقع حياة العميل والتعبير عن مشاعره وأحاسيسه.

2. التمكين:

عملية من خلالها يُدعم الأخصائي الاجتماعى العملاء، ويتعرف على الإمكانيات التي يمكن بها مواجهة احتياجات العملاء، لذا تؤثر الخدمة الاجتماعية هنا من خلال مساعدة العملاء على اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم.

3. الجمعية (التجمعية) Collectivity:

يقصد بها التركيز على الحد من الإحساس بالعزلة التي تتنبأ العميل وربط العميل بمجموعة من العلاقات، أن الخبرات المتولدة عن نموذج التنشئة الاجتماعية، ينتج منها أحاسيس قوية من الشعور بالذات بين العملاء.

وهذا المبدأ ذكره أيضاً Moreau في كتابة عن المنهج البنائي للخدمة الاجتماعية، حيث ذكر أن الخبرات الجمعية أفضل من الخبرات الشخصية.

وبقدر دفاع الأخصائي الاجتماعي عن الموارد المجتمعية المتاحة، بقدر استماتته في الدفاع عن حقوق ومصالح العملاء ودعمهم للوصول لمصادر القوة والسلطة والمعرفة.

ومن ثم يُمكن التعرف على بعض الفرضيات المتعلقة بالتمكين على النحو التالي:

- 1- التمكين هو عملية تعاونية قائمة على شراكة موضوعية بين العميل والممارس.
- 2- التمكين عملية تُركز على إبراز قدرات ومهارات العميل وبخاصة الناحية الإيجابية لديه.
- 3- يجب مساعدة ودعم العملاء على إدراك ذواتهم وقدراتهم وأن تتاح لهم الفرصة للوصول للمصادر المعرفية والمجتمعية بالمساواة بالغير.
- 4- من خلال التجربة والخبرة تتحقق وتنمو المهارات والقدرات لدى الفرد، ومن ثم يمكنه وقتها التنافس مع الغير للوصول للموارد والمصادر المجتمعية المتعددة.
- 5- التمكين عملية تفترض ضرورة الوعي بالاعتبارات والمتغيرات المتعددة والتي تؤثر بالنهاية على طريقة حل أو التعامل مع المشكلات التي تحيط بالعمل.
- 6- التمكين لا يلغى أهمية وجود شبكات الدعم الاجتماعي غير الرسمية بالمجتمع، بل يستفيد منها ويُعزز من وجودها لأهميتها للعميل.
- 7- التمكين والوعي وجهان لعملة واحدة، فكل يؤثر في وجود واستمرارية الآخر.
- 8- عملية التمكين، دينامية، مستمرة ومتغيرة في آن واحد.
- 9- التمكين يتحقق صورة فعلية حال تغير البنيات التنظيمية والتشريعية والسياسية الموجودة، بحيث تتقبل فكرة نقل السلطة أو حق الغير المهمشين والمستضعفين في الوصول لمصادرهم.

وهنا نُحذر أنه من الخطأ والخطر أن يعتقد الأخصائي الاجتماعي أن العملاء يتصرفون بنفس الدرجة العالية من الإنجاز (التمكين)، وربما يحدث ذلك مع بعض العملاء، لكنه ليس أسلوب علاجى لمشكلاتهم (بمعنى لا يمكن الاعتماد عليه).

ومن القضايا المرتبطة بالتمكين هنا (حماية العملاء والأمن للعامة) (قضية التطبيع،

والمدافعة الذاتية) والتي ترتبط كلا منها بقضية الحقوق المدنية (التي تُركز على الحاجة للحرية).

مجالات التمكين في الخدمة الاجتماعية:

قد يظن البعض أن التمكين يقتصر على الأفراد فحسب، بل هو أشمل من ذلك (الفرد - العلاقات بين الأفراد - الجماعة - المنظمة - المجتمع المحلي) كما هو موضح بالشكل التالي

وهذا ما يؤكدُ الفكرة سالفة الذكر في مستويات التمكين والتي تُشير إلى أن التمكين الجماعي أكثر فاعلية من التمكين الفردي الذي يندر وجوده، لذا تتسع دائرة التمكين لتشمل المجتمع بأسره وكلما اتسع نطاق التمكين زاد التفاعل بين الأفراد والجماعات داخل المجتمع وتعاظمت مشاركتهم في تنمية مجتمعهم.

أشكال التمكين:

- 1- التمكين الاقتصادي.
- 2- التمكين السياسي.
- 3- التمكين الثقافي/ الاجتماعي.
- 4- التمكين الذاتي/ النفسي.
- 5- تمكين المرأة.
- 6- تمكين المسنين.
- 7- تمكين الشباب.
- 8- تمكين المعاقين.
- 9- التمكين القانوني.
- 10- تمكين الفقراء.

وسوف يحاول الباحث إعطاء صورة سريعة لبعض أشكال التمكين، ويفرد فصلاً مستقلة لأشكال أخرى في هذا الكتاب، كالآتي:

التمكين الاقتصادي:

لذا فإن التمكين الاقتصادي يعرف على "أنه العملية التي يحدث من خلالها

تغير شامل ومتواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقي، وتحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة، وتحسن في نوعية الحياة، وتغير هيكلية الإنتاج، من خلال هذا التعريف يتضح لنا بأن التمكين يمس جميع الجوانب الاقتصادية الاجتماعية والثقافية... الخ أى أنه يسمح بتوزيع عادل للدخل لصالح الطبقة الفقيرة للتخفيف من حدة الفقر والقضاء على الطبقة في المجتمع.

وعند حديثنا عن التنمية فإنه تثار قضية التفرقة بين النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية، فكلاهما يعنى زيادة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد، أى زيادة الاستثمار المنتج في تنمية الإمكانيات المادية والبشرية لإنتاج الدخل الحقيقي في المجتمع، ويميل البعض إلى المساواة بين التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي أى استخدامهم كمرادفين، حيث أن كلاهما يعنى التغير إلى الأحسن، ويميل عدد من الكتاب إلى استخدام مصطلح النمو الاقتصادي بشأن الدول المتقدمة اقتصادياً.

وفي سياق ذلك يستخدم أخصائى التنمية إستراتيجية التمكين لتأهيل المجتمعات المحلية الفقيرة والمهمشة، والتخفيف من وطأة الفقر، فالمجتمعات التى تستحق مساعدتنا هى تلك التى لديها كمية أقل من السلطة، والثروة والقدرة.

لذا يجب أن نكون حذرين من رغبتنا الخفية لإبقاء المجتمعات الفقيرة على فقرها، عاجزين وغير قادرين فقط حتى نتمكن من الاستمرار في منحهم التبرعات، إذا كنّا حقاً نريد تمكينهم يجب أن نقوم بذلك على النحو الذى يصبحوا فيه مستقلين عن أعمالنا الخيرية، وأن يعتمدوا على أنفسهم وأن يكون لهم القدرة على الحفاظ على تطورهم دون مساعدتنا، وتكون لدينا رغبات عادية وطبيعية في السلطة والثروة، حيث يجب أن يتعين علينا أن لا نخجل من ذلك.

وعند استعمال المصطلح "تمكين" في مقترحات التنمية الاقتصادية فالتأكيد يقع على زيادة قدرة الأشخاص في أن يصبحوا أكثر استقلالية واعتماداً على أنفسهم، وأكثر في الاكتفاء الذاتى بحيث يعتمدون بشكل أقل على الحكومة في تقديمها للخدمات ولفرص العمل، ويكتسبون قدرات أكبر على النشاط التجارى وبالتالي يستطيعون أن يخلقوا نشاطاً تجارياً ويشتركون فيه وأن يتحركوا إلى أعلى في مستويات هرم تنمية نشاط المشروعات التجارية الصغيرة.

وهذا يعنى قدرة أفضل على التعامل مع الأسواق والهياكل السياسية وبالتالي

يمكنهم المشاركة في القرارات الاقتصادية والسياسية، وفي كثير من الحالات يكون هناك أشكال مُعيَّنة من المشاركة والارتباط الجماعي.

التمكين السياسي:

ومن ناحية أخرى يُعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة، من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية محددة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التي تؤثر على حياتها.

كما سبق، وبطبيعة الحال، لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن، أو أى فئة مستضعفة بالاجتماع ولا تجد من يدافع أو يتحدث باسمها.

ومن ناحية أخرى قدم Rees تبريراً شاملاً للتمكين، ركّز فيه بصفة خاصة على الدور السياسي للتمكين في الخدمة الاجتماعية، حيث ركّز على خمسة أفكار ضرورية عند التطرق لموضوع التمكين وهي:

1.سيرة ذاتية (بيوجرافى):

وهى وسيلة سهلة لفهم أى خبرات جديدة أو كل ما يتعلق بالعالم الخارجى، وباستخدام هذه الوسيلة يمكننا تخيل كم كبير من الأفكار والنظريات التى قد تترتب على مفهوم التمكين، يمكننا ذلك أيضاً من إدراك وتفهم خبرات الأفراد، وتساعدنا على التعرف على سبب منع الأفراد من التصرف.

وأيضاً، يساعد هذا الأسلوب على توقع درجة التغير في مشاركة الأفراد في المستقبل.

2.القوة:

من الأهمية بمكان تفهم القوة السائدة بوصفها أمّا أداة للتحرر أو للاضطهاد، وإن أهم تلك الاختلافات يدور حول القوة كيفية استخدامها بطريقة إيجابية بدلاً من استخدامها كوسيلة للاضطهاد.

ويرى Rees أنه يمكن تفهم وقياس القوة من درجة تأثيرها على ذلك الموضوع (الاضطهاد) يُركّز على السياسية بوصفها تعمل على تجميع الموارد وتتدخل لفض النزاعات والصراعات، ومن خلال استخدام القوة لإنهاء وحل أى صراع أو نزاع.

ويؤكد Ress على كيفية استخدام اللغة في التعبير عن علاقات القوة.

3- الفهم السياسي:

وترتبط هذه الجزئية بفهم الواقع السياسي بما يحويه من قيود (مقومات) أو فرص، لذا تتصرف الخدمة الاجتماعية من منطلق تقبل أو البحث عن طرق لتغيير الواقع الاجتماعي.

ومن هنا يبحث مفهوم التمكين السياسي في كيفية تحمل مسئولية الأفراد من حيث تجهيز ومواجهة احتياجاتهم وفي ظل خدمات محدودة من الدولة، لذا نحن بحاجة إلى لفت الانتباه إلى أهمية تطبيق مفهومي المدافعة والتمكين في مجال الخدمة الاجتماعية بطريقة سياسية لتجنب أي مواقف غير مرغوبة.

ويعرف التمكين السياسي بأنه إزالة كافة العمليات والاتجاهات والسلوكيات النمطية في المجتمع والمؤسسات التي تنمط النساء والفئات المهمشة وتضعهن في مراتب أدنى، والتمكين السياسي عملية مركبة تتطلب تبنى سياسات وإجراءات وهياكل مؤسسية وقانونية بهدف التغلب على أشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئة للأفراد في استخدام موارد المجتمع وفي المشاركة السياسية.

ويقاس مؤشر التمكين السياسي مدى تكافؤ الفرص المتاحة للرجل والمرأة في المشاركة في الحياة السياسية وصنع القرار على أعلى المستويات، وتدرج تحته المؤشرات الاقتصادية الفرعية التالية:

1- مشاركة المرأة في البرلمان.

2- نسبة تقليد المرأة للمناصب الوزارية.

3- طول فترة عدم تقلد المرأة لمنصب رئاسة الدولة.

أبعاد التمكين في الخدمة الاجتماعية:

ويتميز التمكين بأبعاد ثلاثة هي:

أ. الحق في الاختيار:

يتطلب هذا الحق وجود بدائل تساعد الأفراد على ممارسة الاختيار الحقيقي، ومما لا شك فيه أن الاختيارات ليست كلها متساوية من حيث أهميتها وتأثيرها على

حياتهم، فالخيارات الإستراتيجية المتعلقة بحياة الناس باللغة الأهمية وتساعدتهم في تشكيل الخيارات الأخرى (الثانوية) الأقل تأثيراً على حياتهم، ولا ترتدى الخيارات الثانوية مزيداً من الأهمية إلا متى ارتبطت بنوعية حياة الفرد، ولكن من غير أن تشكل الحدود النهائية لها، ويمكن ترجمة هذا المفهوم في البرامج التنموية حيث لا يعتبر الإنسان متلقياً وإنما صاحب قدرات وخبرات تمكنه من المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه، وفقاً لمدى تلبية المشاريع لاحتياجاته ومدى مشاركته في تحديد الأنشطة المنفذة وتقييمها، وما يعنيه ذلك من قدرة على المشاركة في صنع القرارات.

ب. الاعتماد على الذات:

أى امتلاك الأفراد المهارات اللازمة التي تمكنهم من العمل والحصول على الدخل، فاعتماد المرأة اقتصادياً على الرجل هو السبب الرئيسى لإخضاعها، ودنو مكانتها، أما على صعيد مشاريع التنمية فالاعتماد على الذات يعنى احتواء مشاريع التنمية على عنصرى التوعية والتدريب، كى يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم وغيرهم والحفاظ على منجزات التنمية وزيادتها بعد انتهاء المشروع.

ج. بناء قدرات التنظيم والعمل التعاونى:

بما أن القوة لا تمنح بل تؤخذ، لابد من تعبئة النساء وتنظيمهن من أجل تمكينهن من مواجهة عدم المساواة المبني على أساس نوع الجنس، فالتضامن الجماعى في المجال العام، بالإضافة إلى التوكيد الفردى في المجال الخاص، أمران في غاية الأهمية من أجل معالجة الأسباب البنيوية للتغيير فمن منظور إنمائى، يجب أن تتضافر الجهود وترتدى طابعاً مؤسسياً عبر تشكيل مؤسسات (كالجمعيات، النقابات، الاتحادات) مبنية على تطلعات الفئات التى تمثلها وأهدافها، بحيث تمثل مجموعة هذه المؤسسات كافة فئات المجتمع، وتكون قدراتها في التأثير على عملية التغيير أكبر.

ويتبين انطلاقاً مما سبق أن التعريف الإجرائى لمفهوم التمكين هو عملية شمولية تبدأ بإدراك المرء لذاته، وشعوره بالسيطرة على حياته الخاصة، وقدراته على اتخاذ القرار، إما على المستوى الجماعى فهو قدرة الجميع على المشاركة في عملية التنمية، وخلق وعى مجتمعى بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهم وتنتهى بتمثيل أكثر للنساء عن الآن، في مراكز صنع القرار السياسى والاقتصادى.

الفصل الثاني

الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين

- مُقدِّمَت
- تعريف التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- كيف تُحدّد ما ينبغي علينا فعله؟
- أسس تمكين مُمارسة الخدمة الاجتماعية.
- أسس وركائز الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين.
- التمكين وتنمية قوة العملاء كخبر الراوية لممارسة الخدمة الاجتماعية.
- إستراتيجيات التمكين وتنمية قوة العملاء من منظور الخدمة الاجتماعية.
- أدوار الأخصائي الاجتماعي عند ممارسة التمكين.
- بعض المخاطر المرتبطة بممارسة التمكين.

الفصل الثاني

الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية

المرتكزة على التمكين

مقدمة:

ماذا يحدث عندما تُقرّر أن تجرى تغييراً ما على خطط لديك؟ ما الذى يدفعك دفعاً لتبنى إجراء أو فعل مُعيّن على حساب آخر؟ ما الذى يجعلك تعتقد عن قناعة بأن لديك الشجاعة والمقدرة فعلاً على القيام بهذا التغيير؟ كيف يمكنك تحويل الشأن الخاص لآخر عام؟

على العموم وللإجابة على مثل هذه التساؤلات ينبغي عليك الاقتناع بأن إيمانك بعدم قدرتك على الفعل والتصرف تترجم بالنهاية لعجز عن التغيير الفعلى، فالتغيير هنا رهن بضرورة تقبلك لفكرة قدرتك على القيام به أو أن التغيير شئ قابل للفعل والتنفيذ وليس أمراً مستحيلاً، ولعل التمكين هنا هو الأداة التى تُوفر للناس القدرة على القيام بهذا الفعل أو أنه يهين لهم نفسياً أنهم قادرون جسدياً وعقلياً وإنسانياً على تغيير واقعهم وأن ليس ثمة مستحيلات بحياتهم.

تعريف التمكين في الخدمة الاجتماعية:

التمكين، عملية يقصد بها زيادة القدرة والقوة السياسية والشخصية للفرد أو للأسرة أو للجماعة بحيث يكون بمقدور هؤلاء منفردين أو مجتمعين أن يتخذوا القرارات المعنية بشئون حياتهم دون التبعية والاعتماد على أحد آخر.

ويستمد مفهوم التمكين جذوره من المبادئ السياسية للديمقراطية والتى تعنى حق الفرد في الاستقلالية وفي المشاركة في القرارات والسياسات المتعلقة بشئون حياته الخاصة أو بالمجتمع ككل.

عندما نتحدث عن التمكين فنحن نقصد بلا شك كيفية منح القوة أو النفوذ لشخص أو لجماعة ما مهمشة أو مستضعفة بالمجتمع، ولكن عند الحديث عن الخدمة الاجتماعية فإن المقصود بالتمكين يتعدى التعريف السابق فهنا يصبح التمكين نظرية وممارسة أو منهج للتطبيق لذا لا غرابة أن نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرّف نظرية التمكين بأنها "تلك النظرية التى تهتم بالفئات السكانية المتدنية من حيث كيفية

منحها الفرصة لأحكام سيطرتها على مقدراتها وشؤونها ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية، بينما عند النظر للتمكين من زاوية كونه طريقة أو منهج للممارسة فإنه يُعرّف بأنه "الطريقة أو الأداة أو المنهج الذي يستخدمه الأخصائي الاجتماعي لتحسين أوضاع هؤلاء المهتمّون بالاجتماع من خلال منحهم الفرصة عملياً لممارسة القوة والنفوذ والسيطرة على مقدراتهم الشخصية، لذلك نجد أن تعريف قاموس الخدمة الاجتماعية يربط بين التمكين من جهة وبين مفهوم المساعدات الذاتية.

باختصار نجد أن التمكين هنا يُقصد به، مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية، بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة، من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية مُحدّدة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التي تؤثر على حياتها.

كيف نحدد ما ينبغي علينا فعله؟

من الناحية المهنية، تهتم الخدمة الاجتماعية بالشأنين الخاص والعام على السواء وبالتالي فإن عملية تمكين الخدمة الاجتماعية ينبغي أن تتم على مسارين، الممارسة المهنية والجانب النقدي، فيما يتعلق بالشق النقدي للممارسة المهنية، ينبغي أن يُركّز الأخصائي الاجتماعي في علاقته المهنية بالعمل على تعريفه وتبصرته بالمشكلات والقيود المحيطة به والمؤثرة على مجمل حياته وتقديم يد المساعدة كي يتغلّب عليها بصورة فعلية.

وبقدر دفاع الأخصائي الاجتماعي عن الموارد المجتمعية المتاحة وبقدر استماتته في الدفاع عن حقوق ومصالح العملاء ودعمهم للوصول لمصادر القوة والسلطة والمعرفة ومن ثمّ يمكن التعرف على بعض الفرضيات المتعلقة بالتمكين على النحو التالي:

- 1- التمكين هو عملية تعاونية قائمة على شراكة موضوعية بين العميل والممارس.
- 2- التمكين عملية تركز على إبراز قدرات ومهارات العميل وبخاصة الناحية الإيجابية لديه.

- 3- يجب مساعدة ودعم العملاء على إدراك ذواتهم وقدراتهم وأن تتاح لهم الفرصة للوصول للمصادر المعرفية والمجتمعية بالمساواة بالغير.
- 4- من خلال التجربة والخبرة تتحقق وتنمو المهارات والقدرات لدى الفرد، ومن ثم يمكنه وقتها التنافس مع الغير للوصول للموارد والمصادر المجتمعية المتعددة.
- 5- التمكين عملية تفترض ضرورة الوعي بالاعتبارات والمتغيرات المتعددة والتي تؤثر بالنهاية على طريقة حل أو التعامل مع المشكلات التي تحيط بالعمل.
- 6- التمكين لا يلغى أهمية ووجود شبكات الدعم الاجتماعي غير الرسمية بالمجتمع بل يستفيد منها ويُعزز من وجودها لأهميتها للعمل.
- 7- التمكين والوعي وجهان لعملة واحدة فكل يؤثر في وجود واستمرارية الآخر.
- 8- عملية التمكين، دينامية، مُستمرة ومتغيرة في آن واحد.
- 9- التمكين يتحقق بصورة فعلية حال تغير البنيات التنظيمية والتشريعية والسياسية الموجودة بحيث تقبل فكرة نقل السلطة أو حق الغير من المهمشين والمستضعفين في الوصول لمصادرهم.

أسس تمكين ممارسة الخدمة الاجتماعية:

إن من البيان لسحر، للكلمات قوة فهي أي الكلمات تصيغ وتُشكل مُجمل حياة الفرد وتفكيره وتعطى تفسيرات واضحة أو غامضة إن شئنا لما نبغى توصيله للغير من معان، وبالتالي ولكي يكون الأخصائي الاجتماعي مُتمكن في مجال مهنته فعليه أو يعي ويدرك جيداً معنى ما يقوله العميل أو ما يُشير به أو إليه فالكلمات والتعبيرات اللفظية أو الجسدية للعميل تحمل دلالات ومعان كثيرة تؤثر بشدة فيما بعد على التدخل المهني المناسب مع الحالة.

ونحن بهذا الفصل نعي وبصورة تقليدية للحديث عن المشكلات وطرق التعامل معها وصولاً لحلول ناجحة لها ونركز بشكل خاص على أسس تمكين الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين كمنهج ومنها:

1- الانتقال من العمل كخيار مهني إلى شريك متعاون:

يُعاني كلاً من الممارس والعمل إذا كانت العلاقة فيما بينهما قائمة على غير أساس واقعي أو إذا اتخذت شكل متصل ما بين مهني خبير وبين عميل سلبى، ولا ريب أن

مثل تلك العلاقات المهنية تبوء بالنهاية بالفشل الذريع وتفقد الممارس المهني فرصة وقدرة على التعامل مع مشكلات العميل وتقديم المساعدة المهنية اللازمة.

وهنا ينبغي على الممارس المهني أن يلجأ لتقنية أو لأداة التمكين لممارسة دوراً أو أدواراً مهنية جديدة تقوم على المشاركة والتعاون، بما يعنى أن التمكين هنا يكون للطرفين العميل والممارس ويكون رابط الوصل بينهما هو ركيزة التعاون والشراكة في التصدي للمشكلات.

2- تطبيق منهج الممارسة العامة:

الخدمة الاجتماعية العامة، عبارة عن منهج تمكيني يهدف لتنظيم الموارد المتاحة وتصنيفها، التمكين يعنى تخصيص الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية تجاه العملاء، بمعنى ترسيخ قيمة العدالة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة الإنسانية، ثم تفسير عملية التمكين التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي مع العملاء في ضوء:

أ- حقوق العميل من منظور الممارسة القائمة على التمكين:

- 1- نيل احترام الممارس.
- 2- التواصل مع الممارس دون وجود أحكام مُسبقة عليه.
- 3- الاهتمام بالثقافة الفرعية للعميل.
- 4- تقدير واحترام آراء العميل.
- 5- التعامل مع العميل دون التركيز على محاسبته ومساءلته عن كل تصرف.
- 6- الترويج لمفهوم العدالة الاجتماعية.
- 7- الالتزام بميثاق عمل أخلاقي مهني.
- 8- التركيز على تسهيل فرصة العميل في حل مشكلته بدون تدخل مباشر.

ب- حقوق للعميل يتوقع أن يحصل عليها أثناء عملية الممارسة ومنها:

- 1- الشراكة بينه وبين الممارس والقائمة على التعاون.
- 2- منحه الفرصة كاملة للتعبير عن نفسه واحتياجاته ومشكلاته.
- 3- ضمان مشاركة العميل في صياغة المشكلة وتحديد طريقة التدخل المهني.

- 4- مشاركة العميل في تقييم نتائج الممارسة المهنية معه.
- 5- الحق في المشاركة في التقييم وابلحث والتخطيط للمشكلة محل التدخل المهني.
- 6- المشاركة في رسم السياسات التنظيمية أو مراجعتها إذا تعلقت بجانب مهني معه.
- 7- التعرف على البرامج التدريبية والتعليمية للممارس المهني.
- 8- المشاركة في بناء التحالفات والمدافعة عن الحقوق والسياسات

3. الارتباط (الكفاء):

تقوم عملية الارتباط على ضرورة وجود مهارات تأسيس العلاقة بين الممارس المهني والعميل وعلى ضوء تلك العلاقة تتحدد دينامية التدخل المهني للتعامل مع المشكلة.

وكما ذكرنا فإن صياغة عملية الارتباط بين الأخصائي الاجتماعي وبين العميل تؤثر على مجمل عملية التدخل والممارسة المهنية بكاملها فيما بعد، والارتباط الكفاء هنا ينبغي أن يستند إلى مبدأ التعاون والشراكة الإيجابية بين العميل والممارس بداية من التعارف المبدئي بينهما ومروراً بالتخطيط والتنفيذ لعملية الممارسة المهنية وصولاً لمرحلة تقييم النتائج.

4. العلاقة المهنية:

بطبيعة الحال فإن العلاقات المهنية تختلف كُلية عن العلاقة الشخصية بين طرفين أو أكثر، ومن ثم ينبغي تعريف العلاقة المهنية بين الممارس والعميل في ضوء المهنة، وفي ضوء مشكلة العميل نفسها وخطورتها، كما ينبغي أن تُحصر تلك العلاقة في إطار مهني مرن يسمح للممارس بالتقارب أو التباعد مع العميل في ضوء تطور المشكلة أو مقتضيات تطبيق منهج التدخل المهني معه مع التركيز في المجمل على أن تلك العلاقات المهنية تبتغي في النهاية تحسين نوعية الحياة للفرد والانتقال به من وضع بائس إلى وضع اجتماعي أفضل من خلال مساعدته على التعاطي مع ما يواجهه من مشكلات.

وينبغي أن تبدأ العلاقة المهنية بين الممارس والعميل على أساس جُملة من التوجهات التي تحكم تلك العلاقة وتتضمن تلك التوجهات التعريف بالفرض من العلاقة المهنية، والوقوف تفصيلاً على طبيعة المشكلة والتحديات التي تواجه طرفي تلك العلاقة بما في ذلك كافة نقاط القوة والضعف، كما يجب أن تتضمن تلك التوجهات تحديد مسبق ودقيق لأدوات التقييم للنتائج المرتقبة.

مع ضرورة البدء في اتخاذ إجراءات أولية لصالح العميل خاصة إذا كان يفتقر للمأوى أو المأكل أو الأمن والأمان فمن الصعوبة بمكان أن نحقق تدخل مهني قائم على علاقة تعاونية إيجابية بن الطرفين ما لم تتحقق ضمانات أساسية للعميل من طعام ومسكن وأمن شخصي.

ومن ناحية ثانية ولكي تتأسس علاقة مهنية قوية وموضوعية بين الممارس والعمل ينبغي أن يتعرف الممارس على الموارد المتاحة للتدخل مع العميل وعلى مدى تأهل العميل لتلك العلاقة.

ونذكر أيضاً بضرورة أن يتسم الممارس بالحيصافة والقدرة على القراءة ما بين السطور في علاقته بالعمل خاصة إذا كان حدث غير مُميز أو من غير البالغين.

5- طبيعة مشاركة العميل:

بغض النظر عن طبيعة التدخل المهني مع العميل سواء من خلال التطوع أو من خلال منظمات مهنية متخصصة لكن يبقى أن العميل يميل للمشاركة في تلك العملية لاتصالها بشئون حياته وبمشكلاته الاجتماعية، وربما لأنه هو الأقدر والأجدر على التعامل معها بالحل إن منح الفرصة والمساعدة على ذلك، ومن ثم يتلخص منهج التمكين هنا على دعم قدرة الممارس على ضمان مشاركة العميل فعلياً في كل خطوات التدخل المهني معه.

6- التقدير أو التقييم:

تعتبر عملية التقدير أو التقييم أحد أهم مكونات العمل مع العميل، إذ ترتبط بشدة بمقارنة ما حققه الممارس المهني مع العميل في ضوء عملية تخطيط الممارسة المهنية مسبقاً، فالتقييم هنا مقارنة موضوعية بين ما تم وما كان ينبغي أن يتم بصورة مهنية فعلاً، وفي كل الأحوال فإن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المستندة صراحة للتمكين تشترط ضرورة ضمان مشاركة العميل في عملية التقييم بدءاً من تحيّر أداة التقييم والمنهج المتبع ونهاية بالتطبيق وتحليل النتائج فعلاً.

وتستهدف عملية التقييم هنا التعرف على نقاط القوة والضعف لدى العميل بصورة تمكن الممارس المهني من التدخل المناسب مع الحالة، ومن نقاط القوة الواجب التعرف عليها لدى العميل:

أ- السمات المميزة للعميل.

- ب- نقاط القوة والنفوذ لديه.
- ج- القدرة على بناء التحالفات.
- د- القدرة على إقامة وبناء العلاقات مع الغير وبخاصة مع البنيات التنظيمية البيئية المحيطة به.
- هـ- قدرته على المشاركة في الأنشطة المجتمعية الدائرة من حوله.
- و- القدرة على التكيف والتأقلم مع المتغيرات.
- ز- التعرف على نقاط القوة الثقافية التي تميز العميل عن غيره.
- وهناك مجموعة مبادئ استرشادية تُساعد الممارس على التعرف على نقاط القوة لدى العميل والعمل على تعزيزها لديه:
- أولاً: ينبغي على الأخصائي أن يشجع على إقامة علاقات مع العميل بهدف:
- أ- بناء الثقة.
- ب- مساعدة العميل على زيادة الخيارات الحياتية المتاحة لديه.
- ج- تقييم الاختلافات الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.
- د- التركيز على التعاون.
- ثانياً: ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يروج للتواصل بهدف:
- أ- احترام كرامة وآدمية العميل.
- ب- مراعاة الفوارق الفردية بين العملاء وبعضهم البعض.
- ج- الالتزام بالتركيز على العميل فقط.
- د- التركيز على السرية والخصوصية للعميل.
- ثالثاً: ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يبحث عن حلول:
- أ- لمشاركة العميل وتشجيعه على ذلك.
- ب- تقدير واحترام كافة حقوق العميل.

ج-إعادة النظر في التحديات والفرص المتاحة والتعلم من التجارب السابقة.

د- ضمان مشاركة العميل في كافة مراحل اتخاذ القرارات.

رابعاً: ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يعمل على الالتزام بالمعايير الأخلاقية المنظمة للمهنة فيما يتعلق:

أ- بميثاق العمل المهني.

ب- بضمن مشاركة العميل في مراحل البحث والتطوير المهني للممارسة المهنية.

ج- بالتحديد الدقيق لمفاهيم اللامساواة والتمييز وقضايا العدالة الاجتماعية.

وبذلك يمكن لعملية التمكين هنا "ومن خلال مساعدة الممارس العام أو الأخصائي الاجتماعي" العمل على تقوية وتعزيز نسق اتجاهات ومعتقدات وقيم العميل تجاه قدرته على اتخاذ القرارات وتنفيذها بكفاءة، من خلال تطوير نسق للعميل يُمكنه من التفكير النقدي تجاه المواقف والأحداث المثارة حوله بالعالم، وكذلك تيسير حصول العميل على المعلومات والمعارف والمهارات اللازمة لتنفيذ قراراته وتيسير قدرة العميل على المشاركة بأنساق الدعم والمساعدة المتبادلة، مساعدة العميل على اتخاذ وتنفيذ القرارات التي يُمكنه من تغيير مُجمل حياته.

أسس وركائز الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين:

1- التدخل والتقييم (التطبيق):

التدخل، عملية من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية يقصد بها تنفيذ أو تطبيق جُملة من الإجراءات والأفعال لصالح العميل، بينما التقييم أو التقويم، هو عملية عرض واستعراض وقياس وتقدير مدى نجاح عملية التدخل المهني.

ولكي يمكن تنفيذ خطط ما، يتعامل الممارس المهني مع جملة من الأنساق بعضها يتعلق بالعمل بخلاف أنساق أخرى تتصل بالأسرة أو بالمجتمع أو بالمنظمة المهنية التي يعمل من خلالها، وعلى وجه العموم نجد أن كلاً من التدخل والتقييم يعملان على تعزيز مفهوم تمكين الخدمة الاجتماعية ويسهمان في تنشيط الممارسة بطريقة تُمكن الممارس من حُسن استغلال الموارد المتاحة وتعظيم الفرص المتاحة للعميل وتلمس النجاح.

2- الوصول للموارد:

من المفترض أن يتحقق تمكين الناس من خلال منحهم الحق في الوصول لمصادر القوة المختلفة ومن ثم وبدون إمكانية الوصول هذه، لا يمكنهم فعليا الاستفادة من التمكين. بالتالي فالتمكين كعملية هنا يعنى حق الفرد بصورة مُستمرة في الوصول للموارد المختلفة بالمجتمع وبخاصة ما يتصل منها بالقوة والسلطة والمعرفة.

وحق الفرد في النفاذ أو الوصول لمصادر المعرفة والسلطة يعنى بالنهاية قدرته على المشاركة الموضوعية في التغيير المجتمعي وفي صياغة السياسات الاجتماعية بل وفي تشكيل وتغيير الاتجاهات والتوجهات المجتمعية السائدة، باختصار التمكين هنا يعنى حق الفرد في التأثير على من حوله بدلاً من أن يكون خاضعاً هو للتأثير فقط.

3- تنشيط واستغلال الموارد المتاحة (التنفيذ):

بعد تحديد طريقة التدخل مع العميل (بالتعاون بين الممارس والعميل معاً) والوقوف على الإجراءات اللازمة للبدء بهذه العملية، تأتي مرحلة ما يُطلق عليها تنشيط الموارد ونقصد بذلك توجيه الموارد المتاحة بطريقة تُركز بالنهاية على غايات وأهداف محددة مسبقاً.

وباختصار فعملية تنشيط الموارد يعنى بها البدء بتفعيل الإجراءات التنفيذية للتدخل أو وضع خطة التدخل قيد التنفيذ الفعلي.

إذن ما هي طرق تنشيط الموارد؟

تتضمن تلك الطرق كافة الأنشطة اللازمة لتمكين العميل نفسه ومساعدته على أحكام سيطرته على موارده الذاتية أو الخاصة وزيادة فرصه في الوصول للموارد المحيطة به والاستفادة منها، ويتم ذلك من خلال إتاحة الفرصة للعميل للاتصال والتواصل مع الأنساق البيئية والمجتمعية المحيطة به، ويمكن للممارس أن يستعين بالاستراتيجيات التالية في عملية تنشيط الموارد:

أ- تحسين الكفاية الشخصية.

ب- تشجيع العميل على تنمية مهاراته الذاتية.

ج- الترويج لعملية إثارة وزيادة الوعي الشخصي للعميل..

د- بناء القدرات من خلال التركيز على نقاط القوة.

هـ- تحفيز العميل على التغيير.

و- الاهتمام بالموارد المرتبطة بالموروث الثقافي.

ز- تدريب العميل على كيفية استغلال القوة الشخصية الموجودة لديه.

ولا ريب أن الإستراتيجيات السابقة يمكن ترجمتها في النهاية في مصطلح واحد وهو عملية تمكين العميل أو أنها مُكوّنات وعناصر لعملية التمكين الواجبة له، وتتزامن عملية تنفيذ التمكين هنا بالتركيز على إثارة وعي العميل وتنمية قدرته على التفكير النقدي مما يؤدي به بالنهاية بالتعرف على المتغيرات المحيطة به وبخاصة الفرص والتهديدات المتاحة حوله.

4. بناء العلاقات:

هي أحد ركائز وأسس تمكين العميل، وهي أيضاً أحد عناصر إدارة واستثمار مصادر القوة لصالح العميل، وهنا يكون للممارس دوراً كبيراً في تعزيز ثقة العميل فيمن حوله وفي نفسه أولاً وتوعيته بمصادر القوة الموجودة لديه أولاً والمحيطه به ثانياً، وتباين طرق بناء العلاقات بين العميل ومن حوله على النحو التالي:

أ- من خلال تشكيل وبناء مجموعات للتمكين.

ب- تطوير قابلية للنقد لدى العميل - إثارة الرعة النقدية لديه.

ج- التعرف على شبكات الدعم الطبيعية الموجودة وربط العميل بها.

د- تطوير نسق لتوصيل الخدمات الاجتماعية يقوم على الاستجابة الاجتماعية السريعة لاحتياجات العميل.

هـ- بناء علاقات تربط بين العميل وأنساق توصيل الخدمات المختلفة.

و- تعظيم القدرات الشخصية لدى العميل بصفة مستمرة.

ويؤمن غالبية الأخصائيون الاجتماعيون بأن العمل مع العميل من خلال جماعات يُعظّم لديهم كم الخبرات والتجارب الشخصية، ويُمكنهم فعلاً من تحمل مسئولياتهم وإدارة شئونهم، بما يعنى أن التمكين من خلال مجموعة له تأثير وأثر كبيرين على العميل في نهاية الأمر.

5- التوسع في الفرص المتاحة أمام العملاء:

ومن الطبيعي أن يترتب على عملية تنشيط الموارد أن تتسع الفرص المتاحة أمام العميل، ولعل هذه النقطة هي صلب ومحور عملية التمكين برمتها، ونلاحظ أن عملية التوسع أو تعظيم الفرص يتمخض عنها بدورها زيادة ونمو في الموارد المتاحة، بحيث تتخذ العلاقة بين الموارد والفرص شكلاً دائرياً لا نهاية له يترجم في الآخر في صورة تمكين إيجابي للعميل.

ولعل نقطة البدء في تعظيم الفرص أو التوسع فيها أن يتعرف الممارس المهني على الركائز الثقافية والتشريعية والسياسية التي تُرسخ اللامساواة والظلم الاجتماعي، وبالتالي فالبداية الحقة للتمكين تقوم على التعرف الدقيق على صور وأشكال الظلم والجور الاجتماعي.

الخلاصة:

أن التمكين هنا ينبغي أن يكون مُتمحور حول تلافي البنية التشريعية والثقافية التي تُؤصل لشيوع اللامساواة والظلم والإقصاء لفصيل أو جماعة على حساب أخريات، كما أن التمكين هنا من ناحية الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية ينبغي أن يقوم على توسعة وتعظيم الخيارات التي يتيحها الممارس للعميل تاركاً لهذا الأخير الحق في الاختيار المناسب لظروف حياته ومعيشته، كما ينبغي أن يقوم كإستراتيجية على مساعدة العميل أولاً على التعرف على العيوب ونقاط الضعف لديه والخيارات المتاحة للتغلب على كل نقطة ضعف، وكيفية تعزيز نقاط القوة، وثمة طرق يمكن للممارس أن يتبعها لتعظيم الفرص المتاحة أمام العميل منها:

أ- التعرف على المخاطر والتهديدات والفرص الإيجابية المتاحة بالبيئة المحيطة بالعميل.

ب- العمل على مسارين للتمكين - الفردي والمجتمعي -.

ج- الترويج للنشاطات المجتمعية (الدفاع على وجه الخصوص).

د- الترويج لمفهوم العدالة الاجتماعية كمعيار رئيسي للتمكين.

هـ- مساعدة العميل على التمتع بثمار السلطة والقوة السياسية والاجتماعية من خلال منحه الحق في المشاركة الموضوعية في صناعة القرارات والسياسات.

6- إدراك النجاح:

وعلينا أن نسأل أنفسنا الأسئلة التالية حتى نتحقق من مقدرتنا على تحقيق النجاح:

- هل حقق العميل ما يصبو إليه من غايات؟
- هل أثرت خطة العمل فعلياً على تحقق تلك الأهداف؟
- هل ركز كلاً من الممارس والعميل على تعزيز نقاط القوة لدى الأخير وتلافي نقاط الضعف ومعالجتها؟
- وهل أحدثت أنشطة التمكين تغييراً يذكر؟
- هل الإستراتيجيات المتبعة فعالة وعلى مستوى كفاءة مهنية مقبولة؟ لا شك أن تلك التساؤلات وغيرها كثير تلفت الانتباه بقوة لأهمية تقييم الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بمجال التمكين.

وفي سياق الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين، نجد أن استراتيجيات البحث والتقييم ليست في حد ذاتها تُعبر عن الأداء المهني بقدر ما تحدّثه الخبرات والتجارب السابقة المهنية لدى الممارسين، بما يعنى أن الممارسة المهنية عند تقييمها في صورة استراتيجيات بحثية وأخرى للتقييم ينبغي أن تستند لرؤية شاملة لدى الأخصائي الاجتماعي، إذ أن التقييم يستهدف في النهاية التعرف على مدى قابلية استراتيجيات الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين على تحقيق الغاية منها أو أنها قد أحدثت أثراً فعلياً للعميل.

7- تقييم الممارسة:

يميل الأخصائيون الاجتماعيون لتقييم أداؤهم المهني - الممارسة - كل فترة وتتلخص فكرة التقييم المهني هنا في التعرف على ما تحقق من نتائج مهنية وتتخذ عملية التقييم للممارسة المهنية هنا أشكال وصور على النحو التالي:

أولاً: تقييم التطورات الجارية في عملية تمكين العميل:

من خلال مقارنة المخطط والمستهدف من نتائج بما تحقّق فعلياً ويمكن هنا بناء نماذج للتنبؤ للممارسة المهنية مع العملاء، ويمكن أيضاً توقع الحلول للمشكلات المماثلة ويمكن إجراء هذا النوع من التقييم من خلال طرح الأخصائي الاجتماعي للتساؤلات التالية:

- 1- هل يتم اتباع الخطة الموضوعة فعلاً؟
- 2- هل يفي كلاً من الممارس والعميل بالتزاماتهم المتفق عليها مسبقاً؟
- 3- هل الخطة قابلة للتنفيذ فعلاً؟ هل بعض أجزائها تعمل بصورة متكاملة فيما بينها بشكل أفضل من أجزاء أخرى؟
- 4- ما هي الإجراءات اللازمة لتحقيق نتائج إيجابية أفضل؟
- 5- هل تُحقّق خطة العمل الفعلية النتائج المتوقعة من وراءها؟
- 6- هل يلعب العميل دوراً إيجابياً نشطاً؟
- 7- ما هي العوامل التي تُؤثّر فعلياً على مشاركة العميل؟
- 8- هل أحدثت عملية التمكين تغييراً فعلياً في حياة العميل؟

ثانياً: تقييم العوائد المحققة للعميل:

من خلال تقنية التقييم هذه يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يُقيّم درجة التزام العميل بالخطة الموضوعة ومدى قدرته على المشاركة الفعلية في صياغة وتنفيذ عملية التمكين فعلاً. ويمكن للأخصائي الاجتماعي هنا أن يطرح التساؤلات التالية على العميل:

- 1- لأي مدى يُحقّق نسق العميل الأدوار والأهداف المنوطة به؟
- 2- هل يحدث التدخل المهني التغيير المرغوب؟
- 3- ما هي العوامل الأخرى اللازمة لإحداث أو للإسراع بالتغيير؟
- 4- هل النتائج المحققة تستلزم ضرورة إجراء تدخل إضافي؟
- 5- هل وكيف يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يُعدل من الإستراتيجيات التي يتبعها؟
- 6- كيف يمكن للنتائج المحققة أن تُؤثّر على مستقبل التدخل المهني؟
- 7- لأي مدى يمكن لنسق العميل أن يشارك فعلياً في عملية التقييم؟

ثالثاً: تقييم البرامج:

من خلال تطبيق أداة التقييم هذه يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل حقق برنامج العمل الحالي النتائج المرجوة من وراءه؟
- هل يتم تغيير الاستراتيجيات المطبقة حالياً لأخرى بديلة؟

وعامة فإن الإجابة على مثل تلك التساؤلات رهن بضرورة تنفيذ مسح اجتماعي يركز على قياس وتقدير رضا العميل عن البرنامج الموضوع، وللحكم على فعالية البرنامج ينبغي توافر قاعدة معلوماتية كبيرة وكافية لقياس درجة ومستوى الرضا عن الخدمات المقدمة للعملاء.

التمكين وتنمية قوة العملاء كجزء أساسي لممارسة الخدمة الاجتماعية:

Empowerments the Cornerstone of Social Work Practice

وإذا استعرضنا ممارسة الخدمة الاجتماعية على أنها مبادلة للموارد، فإن فعالية الخدمة الاجتماعية إذن تستند إلى تقليص عدم توازن القوة بين الأخصائيين الاجتماعيين والعملاء، وبصفة خاصة زيادة موارد قوة العميل.

وعليه يُنادى المنظور الذي يؤيده الكاتب إلى إعادة صياغة نظرية ممارسة الخدمة الاجتماعية بطريقة تُحدد الوظيفة العظمى للخدمة الاجتماعية، مثل تقوية الأفراد ليتمكنوا من صنع الاختيارات والتحكم في بيئتهم.

ومن ثم تصبح المهمة الأساسية للخدمة الاجتماعية إذا ما كان لابد لها من أن تكون إيجابية تجاه الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة لمجتمعنا، وإذا ما أرادت أن تُشبع من تقوم بخدمتهم في تعزيز تغير المجتمع، هي تنمية قوة الآخرين، والتي يتطلبها جهود الأخصائيين الاجتماعيين أكثر من أي شيء آخر، فإن حدودك كأخصائي اجتماعي تعرف بنقص القوة، وعليه كلما زاد عدد أفراد منظمتك القادرين على العمل باستخدام القوة، زادت قدرتك على إزالة هذه الحدود، كما أن الجهد المنظم مع أفراد كثيرين يعملون بثقة كجماعة واحدة يكون أكثر كفاءة مما إذا كان العمل مع قائد قوى وكثرة من الأتباع المفعمين بالأمل.

وعليه يمكن أن يتحقق تمييز الخدمة الاجتماعية ونظرية ممارستها ومبادئها فقط إذا اتخذت التمكين والتقوية أداتها السائدة أفضل من مهن الخدمة الأخرى، ومن هنا نتساءل ماذا يقصد بتقوية Empowerment و تمكين العاجزين أو فاقدى القوة؟ فالتقوية هي عملية من خلالها يحصل العملاء على تحكم أكبر في بيئتهم والحصول على أهدافهم وذلك باعتبار أن فقد القوة أو الضعف powerlessness غياب نسي للقوة،

أو إحساس بالقوة بين أشخاص أو جماعات بنسب عالية من الضغط النفسي، كما أن فقدان القوة هي حالة تنتج من علاقات مبنية على مصادر فقيرة أدت إلى انخفاض الجاذبية الاجتماعية Social Attractiveness وبالتالي الانخفاض الشديد في فرص ضبط الفرد لحياته الخاصة نتيجة عجزه عن الوصول إلى موارد أو مصادر الآخرين، وكلمًا اختلفت المصادر التي يمتلكها الفرد من ناحية الكيف (أو الجودة)، ازدادت قدرة هذا الفرد على التحكم أو السيطرة على مصادر، أو أفراد، أو أفكار الآخرين، طبقاً لأهداف الفرد أو أهداف المؤسسة ومصالحها طويلة المدى.

وعلى أية حال وضعت نظرية التمكين بافتراض أن طاقة الناس لتحسين معيشتهم محدودة بقدرتهم في التحكم في بيئتهم أى عن طريق الحصول على القوة، وتوجد أربع طرق رئيسية ليحصل العملاء على القوة للاستفادة من مؤسسات الخدمات الاجتماعية وهي:

- 1- تقليل احتياجكم للموارد والخدمات.
 - 2- زيادة قدرة العملاء لتحسين معيشتهم من خلال مساعدتهم على مواجهة احتياجهم.
 - 3- زيادة تقييمهم لهذه العناصر في البيئة التي يحتاجون فيها إلى الخدمات والموارد.
 - 4- تقليل البدائل المتاحة للعناصر في البيئة التي يحتاجون فيها إلى الخدمات والموارد وهذه المبادئ الأربعة هي أساس بناء نظرية التمكين.
- وفي حقيقة الأمر ناقش Wenocur أن أحد التأكيدات على مساعدة الأفراد العاديين الذين يحصلون على معرفة كافية لجعل الأنساق تستجيب إلى حاجاتهم، يعتبر الأولوية الأولى والأساسية في مجالات مثل الخدمة الاجتماعية بصفقتها تنتمي أساساً إلى القيمة الأساسية لحق تقرير المصير.

وعليه فمن المهم أن ندرك أن التمكين أو التقوية سوف تحدث في ثلاثة مستويات على الأقل هي:

- 1- المستوى الأول: يجب الاهتمام بمستوى الأخصائي / العميل مع توجيهه عند تحسين موارد قوة العميل.
- 2- المستوى الثاني: يجب أن يحدث أيضاً عند المستوى التنظيمي، هادفاً إلى تسخير ميزة قوة المؤسسة من أجل خدمات متزايدة لاحتياجات العميل.

3- المستوى الثالث: يجب حدوثه عند مستوى السياسة، لدرجة أن يتأثر صنع القرارات السياسية بالذين يتأثرون بها مباشرة.

التمكين واستراتيجية تنمية قوة العملاء من منظور الخدمة الاجتماعية:

ليس على الأخصائي الاجتماعي فقط أن يصبح أكثر قوة، ولكن عليه الآن أن يهتم بالطريقة التي تجعل كل فرد آخر أيضاً ذا قوة أكثر، وهنا نتساءل ما المفروض على الأخصائي عمله؟ حسناً فليست وظيفة الأخصائي أن يجعل كل شخص ذا قوة، فمن المحتمل ألا يستطيع حتى ولو حاول ولكن وظيفته الأساسية هي حث العملية، بمعنى أن يبدأ الأخصائي بفكرة أن الناس سيعملون معاً للتغلب على العوائق ومواجهة المشكلات.

وتوجد بعض الاستراتيجيات التي تزيد موارد العملاء مباشرة ويجب أن تشمل على:

- 1- تزويد العملاء بمعلومات أكبر عن المؤسسة ومواردها.
 - 2- زيادة وعي العملاء وخبراتهم في تداول احتياجاتهم.
 - 3- تعزيز المهارات الفردية للعملاء لاستخدام بيئتهم ببراعة وفاعلية لإنجاز النواتج المرغوبة.
 - 4- وضع العملاء في شبكة عمل اجتماعية مدعومة يمكنها أن تُقرضهم الموارد، وتُقلل من اعتماديتهم على المؤسسة، أو يمكنهم مساعدة العملاء في التغلب على عقبات بيئتهم بطريقة أفضل.
 - 5- زيادة موارد العملاء من خلال العلاقات بآخرين من ذوى الأهمية.
 - 6- تدريب العملاء على معرفة حقوقهم الشرعية في المؤسسة والمطالبة بها.
 - 7- استخدام موارد القوة الخاصة بالأخصائيين مثل المعارف والخبرات والشرعية للحصول على المزايا أو الخدمات التي يحتاجها العملاء.
- ومن ثم فإن تنمية قوة الآخرين وتمكينهم تتطلب من الأخصائي أن يبحث عن الانطباعات الأساسية للقوة، وأن يتذكر أن القوة تشمل امتلاك الموارد للتأثير على الآخرين، وتحديد الاتجاه، كما أن هناك فرصاً كثيرة للعملاء المشمولين بجهودهم في اكتشاف واستخدام الموارد التي يملكونها وتنمية موارد أخرى جديدة، كما أن وسائل

التقوية والتمكين Empowerment Means تعنى حشد أى مصدر من مصادر القوة بهدف السعى وراء أهداف وحاجات مشروعة.

والخلاصة أنه غالباً ما كان تدخل الخدمة الاجتماعية في الماضي يعمل من أجل الحفاظ على الحالة الراهنة، ولكن من الواضح من خلال العرض السابق أن تدخل القوة على الرغم من حدائته، إلا أنه يُعتبر أساس عمل الأخصائي الاجتماعي في منظمات الرعاية الاجتماعية، باعتبار أن معظم الذين يتعامل معهم الأخصائي الاجتماعي يعتبرون محدودين وغير مميزين، كما أن لهم فرصاً ضئيلة أو ليس لهم فرص لتنمية معارفهم ومهاراتهم للمشاركة الفعالة في أمور مجتمعهم، وبالتالي تُعطى فرصة ممتازة لتغيير مؤسسات الرعاية الاجتماعية، وتنمية الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، كما يعتبر هذا المدخل مدخلاً يسمح للمستفيدين ولعامة المجتمع القيام بدور فعال في وضع الأولويات والتحكم في أوجه كثيرة لتقديم الخدمة، كما يُمكن عن طريق هذا المدخل للضعفاء وغير المميزين من أفراد المجتمع، أن يحققوا التقوية ويشاركوا في اتخاذ القرار مع الموظفين وقادة المنظمات.

وعلى أية حال تعتبر المنظمات التطوعية وجماعات الخدمة الذاتية مقوية Empowering وكما أشار "ريسمن Rissmen" أن التقوية والتمكين تزيد الطاقة والدافعية والمقدرة على المساعدة وقد تمتد إلى شمول الأعضاء من جماعات الخدمة الذاتية بالقضايا السياسية الأكبر في المجتمع.

ويرى Slomon أن نموذج الممارسة يمكن أن يكون كالآتي:

1- استجابات سريعة ومتزايدة من العملاء تجاه التقييم السلبي (من جانب المجتمع لمشكلاتهم) وإيمانهم بأنهم لهم المقدرة على التأثير على حل مشكلاتهم.

2- إيجاد (التعرف على) وإزالة تكتلات القوة الموجودة وتوجيه الدعم الكافي للمساعدة على حل المشكلات.

لذلك على الأخصائيين أن يدركوا أو يتفهموا مصطلح الافتقار للقوة كذلك على الأخصائي أن يعي ويدرك أن العميل قد يكون سبب رئيسي في المشكلات التي تقع عليه.

كما أن أدوار الأخصائي الاجتماعي عند ممارسة التمكين يجب أن تكون:

1- استشاري موارد، بمعنى ربط العملاء بالموارد الموجودة وبطريقة ترفع من مستوى تقدير الذات للعميل وتزيد من مهارات حل المشكلات.

2- مساعدة العملاء على الحصول على المعرفة.

3- تقديم التدريب، والتعليم والمهارات الخاصة بقدرة العميل على إنجاز أهداف مُحدّدة.

وثمة إستراتيجية هامة أخرى يُمكن للأخصائي الاجتماعي استغلالها وهي مساعدة العميل على توفير وتقديم الخدمات لأسرته وجيرانه أو مجتمعه الصغير، ودفع العلاقة بين العميل والأخصائي الاجتماعي نحو مزيد من التعمق.

أيضاً: تشير التحليلات الكمية المتعمقة للكثير من البيانات المتوافرة من دراسات وبحوث علمية رصينة سابقة من أن للمعرفة المتخصصة دوراً كبيراً في توجيه عمليات الممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية، كما بيّنت أيضاً أن لنظيرتها من المعرفة غير المتخصصة تأثيراً ملحوظاً في التعرف على ما لدى العميل من معلومات حيوية وهامة تفيد في التعرف على مشكلاته عن قرب ودون أن تصاغ مُسبقاً في إطار فكري أو فلسفي معين يُقيّد من حرية الممارس في دراسة المشكلة بحياديّة.

وبالتالي نجد أن الأخصائي الاجتماعي بحاجة ماسة لكلا النوعين من الخبرات المعرفية سواء المتخصصة أو العامة، فكليهما يُصيغان الخبرة المهنية للممارسة لديه وتُشكلان وعيه وقدرته على التصدي للمشكلات المختلفة والمتباينة من عميل لآخر.

ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يُدرك جيداً أن كل عميل لديه مبرراته وأسبابه الخاصة التي تقف وراءه سلوكياته، وأنه قد يدافع عنها جيداً بل ويستتيت في الدفاع عنها، ومن ثم وجب على الممارس المهني هنا أن يتعرّف على تلك المبررات وأن يدحضها مع العميل برفق وإقناع، كما ينبغي أن يُدرك الأخصائي الاجتماعي كذلك أنه قد يدخل منطقة محرمة بداخل العميل وهي ما يطلق عليها منطق المرجعيات أو الثوابت لدى العميل. حيث أن التعامل مع المبررات والحجج التي يبني عليها العميل سلوكه زهن بالولوج الموضوعي المبني من جانب الممارس على الثقة لتلك المنطقة.

كما أن تطويع الخبرات الحياتية لدى الممارس أثناء عمله مع العميل لا يقتصر فقط على تلك المرتبطة بالجوانب العملية المهارية بل والحياتية الشخصية لدى الممارس، فالمرج بين هذه وتلك يؤدي لبزوغ شخصية مهنية مميزة للأخصائي الاجتماعي، قادرة على التعامل الموضوعي مع المشكلات الاجتماعية المختلفة.

بعض المخاطر أو المشكلات المرتبطة بممارسة التمكين:

1- مشكلة التمكين بدون تشجيع الناس على الاقتناع بأهمية هذه العملية:

فثمة ضرورة لإحداث تغيير في مستويات إدراك واتجاهات الناس المراد تغيير نوعية حياتهم، أو تسهيل مقدرتهم على المشاركة الإيجابية في القضايا والمشكلات العامة الاجتماعية المؤثرة على حياتهم، لذا نجد أن ثمة خطورة واضحة في الحديث المستمر عن التمكين وبرامجه من دون اقتناع الناس أنفسهم بهذه العملية، وبالتالي لا تُؤتي هذه العملية ثمراتها المطلوبة وتبوء غالبيتها بالفشل.

2- أن تمكين البعض قد يعنى حرمان البعض الآخر من التمكين:

فعملية التمكين قد تتضمن التركيز على جماعات سكانية بعينها وفي سبيل الوصول لنتيجة محددة نجد أن تمكين البعض قد يترتب عليه حرمان آخرين من حقوق أو مزايا مُحَدَّدة (التمكين هنا قد يتمثل في وظيفة أو فرصة عمل جديدة للفرد أو في فهم الفرد للمواقف والمعضلات الاجتماعية المحيطة به، وبالتالي حرمان آخرين من هذه المزايا يعنى عدم تمكينهم ووقوع نوع من اللامساواة الاجتماعية عليهم).

3- خطر الخلط بين التمكين والتعزيز:

ويرجع هذا بسبب الطبيعة الجماهيرية لمفهوم التمكين والتي طغت على كافة وسائل الإعلام بحيث لم يعد مفهوماً ما يُعد نشاطاً يصلح للتمكين وآخر لا يصلح له.

4- خطر العمل على تمكين أكثر من جماعة سكانية بوقت واحد:

فالتمكين لا يصلح فقط على مستوى الجماعات المُهمَّشة المستضعفة بالمجتمع بل يمكن تطبيقه أيضاً على مستوى فئات مهنية مثل الأخصائيين الاجتماعيين، وهنا قد تبتعد الأنظار كثيراً عن الغاية الرئيسية لدعم ومساندة هؤلاء السكان المهمشون أو نبتعد فعلاً وواقعاً عن أهداف التمكين الرئيسية لصالح غايات فرعية.

الفصل الثالث

تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية من خلال المشاركة

- مقدمة
- التمكين من خلال المشاركة.
- نحو منهج منظم لتمكين الناس من خلال المشاركة.
- المراجعة والعرض والتقييم.
- المشاركة والاغتراف: المفاهيم المتناقضة:
 - ماذا نعني بالمشاركة والاغتراف؟
 - لماذا المشاركة؟
 - انواع مختلفة من المشاركة؟
- نماذج الاغتراف والمشاركة:
 - النموذج الاستهلاكي.
 - النموذج الديمقراطي.
- عملية المشاركة.
- مبادئ المشاركة من خلال مستخدم ومقدمي الخدمة.
- العوامل المشجعة والممانعة للتمكين وتنمية القوة من خلال المشاركة.

الفصل الثالث

تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية

من خلال المشاركة

مقدمة:

رأينا في الفصول السابقة واللاحقة من هذا الكتاب كيف يمكن صياغة إطار للتمكين، لتعزيز قدرة المنظمات على ترسيخ وتفعيل هذا المفهوم بصورة عملية وعلى مختلف مستويات الممارسة المهنية "الفرد، الجماعة، المجتمع" ونرى من خلال التقييم الفعلي أن هناك فجوة فعلية قائمة على مستوى الممارسة المهنية "ما بين الإطار النظري الموجود والجانب العملي".

وعموماً ومن خلال الفصول السابقة يمكن التعرف على أن تلك الفصول:

- 1- تُقدِّم لنا إطاراً عملياً لتطوير وتفعيل مفهوم التمكين على مستوى الممارسة.
- 2- تلخيص للموضوعات الرئيسية اللازمة لتحقيق التمكين بصورة عملية.
- 3- التركيز على أهمية التكامل بين جوانب المنظمة وبعضها البعض من أجل الوصول لتطبيق عملي للتمكين على مستوى الممارسة.

التمكين من خلال المشاركة:

يمكننا أن نتعلم ومن خلال الجهود التي بُذلت خلال السبعينات من القرن العشرين أن الهدف العام للكثير من المنظمات وقتها كان التركيز على تمكين البشر، ويمكننا أن نستخلص الكثير من النقاط الهامة من هذه الجهود على النحو التالي:

1- تطوير مفهوم للتمكين التبادلي: وهي سمة أو علامة هامة تدل على نجاح جهود التمكين، حيث تعكس قدرة على تمكين الأفراد من خلال تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف والقصور لديهم.

2- العمل على تعزيز مفهوم المدافعة الذاتية: فجزء كبير من الجهود التي تبذل لترسيخ مفهوم التمكين تقوم على تعزيز قدرة الناس على دعم ومساعدة بعضهم البعض من خلال ما يعرف بالمدافعة الذاتية، وربما توجد حالة من التوتر بين المدافعة التي يطالب بها المهنيون وبين تلك الذاتية التي يقوم بها الناس مع بعضهم البعض. انظر

الجهود التي بذلت بالهند خلال السبعينات لإرساء مفهوم التمكين التبادلي على مستوى المناطق الريفية، وهو نوع من التمكين يقوم على احترام وتقدير مشاركة مستخدمي الخدمات في الأمور والقرارات التي تمس شئونهم الحياتية.

3- تقدم لنا دعم مهني غير إجباري: حيث يقوم على تعليم وتوعية المواطنين أو مستخدمي الخدمات، ويُعمّق العلاقة الإيجابية بين الطرفين، والتمكين في هذه الحالة يُحافظ على هوية وكيان الفرد ويُعزز من المساعدات التبادلية الذاتية بين الناس بالجمتمع، ويتم ذلك بشرط توافر أدوات التواصل والاتصال الجيدة بين الطرفين.

4- استخدام العديد من المناهج المهنية وغير المهنية: وهي مهارات يمكن للممارس أن يقوم باستغلالها لتعزيز وترسيخ مفهوم التمكين، وهنا نُذكر بضرورة توعية الجمهور أو مستخدمي الخدمات بالحقوق السياسية والمدنية لهم، وتتجلى أهمية هذا المنهج في أنه يضع مستخدمي الخدمة على قدم المساواة في العلاقة بينه وبين الممارس، والكل يضع نصب عينيه تقدير الاحتياجات بطريقة تقوم على مشاركة الطرفين، الجدير بالذكر أن التمكين لا يُحقق نتائج إيجابية في ظل المناهج التقليدية للممارسة المهنية بالخدمة الاجتماعية.

5- العمل على بناء وتنمية مهارات الناس لتحقيق غاية التمكين: ولعلّ هذه السمة من الأهمية بمكان للوصول لتمكين فاعل وفعال، لذا من الضروري أن يشارك الفرد في كافة مراحل عملية التمكين، ويجب أن يتم التمكين في ظل علاقات تعاونية قائمة على المشاركة الإيجابية القوية من جانب المستخدمين للخدمات.

6- بناء وتطوير قطاعات رسمية وغير رسمية "تطوعية": تعمل بطريقة غير بيروقراطية لتقديم الدعم بأشكاله المختلفة للجمهور، والخلاصة أن التمكين رهن بضرورة توافر تنظيمات مرنة قادرة على الوصول لاحتياجات الناس الفعلية.

7- تطوير الممارسة النشطة: وهي نوعيّة تقوم على الشراكة الفاعلة بين طرفي الممارسة "الممارس ومتلقي الخدمة"، ويمكن تحقيق ذلك عند التصدي لقضايا اجتماعية شائكة مثل الفقر والبطالة والعنف الأسري مثلاً... والجدير بالذكر أن التمكين مُناقض تماماً للاستحواذ من جانب الممارس على السلطة، وتُشير الدراسات حالياً لأهمية التمكين وبخاصة في ظل مفاهيم مثل الفردية، والخصخصة، والتحرر من البيروقراطية.

8- الاستفادة من تحديد وتبادل الأدوار: ما بين الممارس ومتلقى الخدمات مع مراعاة ضرورة الموازنة بين الطرفين فيما يتعلق بالقوة والسلطة، وبخاصة في حالات تقديم الخدمة للعملاء بالمستشفيات أو أولئك الذين يعاون من فقدان القدرة على السيطرة على شئونهم الخاصة أو اتخاذ قراراتهم بأنفسهم وتحقق عملية التمكين بهذا الشكل على المستوى الجماهيري الشعبي أنظر في ذلك كل من ليبرمان 1984، بورمان 1976، ماورر 1984، بالوتش 1985، بارسولي 1986، وبرغم أن دور الأخصائي الاجتماعي هنا قد ينحصر في تفعيل عملية التمكين إلا أن هذا الدور لا يختفى بعد ذلك بل يتطور لتقديم كافة أشكال المساعدة والدعم للغير.

ومن ثم أصبح مصطلح المشاركة المجتمعية والتمكين من أكثر المصطلحات حيوية وإثارة للجدل أكثر من أي مصطلح آخر في الوقت الراهن على المستوى العالمي، ونجاحه مع تزايد مشكلات النقد الواقع والناجمة عن حالات الانهيار والكساد الاقتصادي أو عن إعادة هيكلة اقتصاديات الدول النامية، مما دفع الوكالات الدولية وتلك العاملة على النطاق المحلي بل وحث الدول إلى الاهتمام (بأهمية) الترويج لإستراتيجيات المشاركة المجتمعية - كوسيلة - لتحسين العملية التنموية، كما أصبح هناك اهتمام متزايد بالمناهج - الداخل - لعملية التنمية وخاصة تلك المرتبطة بالمستويات الشعبية (والتي تنطلق من تمكين المجتمعات المحلية)، والمقدمة السابقة تدفعنا للتعرض لبعض التعريفات المتناقضة أحياناً والمختلفة أحياناً للمشاركة المجتمعية والتمكين والبحث وراء أسباب انتشار ذلك المصطلح.

التمكين والمشاركة:

إن كل الإستراتيجيات الرئيسية للتمكين تهدف إلى تطوير القدرات الشخصية للعملاء وإن أفضل شكل من أشكال الدعم الاجتماعي للتمكين يتم من خلال المشاركة والاندماج مع الآخرين الذين تعرضوا للقهر والتهميش، والمشاركة ضرورية في أغلب الأحيان حيث أنها تنمي زيادة الوعي لدى الأفراد وبالتالي تمكنهم من تغيير أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية بل والسياسية.

كما أن تمكين الجماعات يجعل من هؤلاء الأفراد والجماعات على دراية بالأبعاد السياسية لأوضاعهم وحالاتهم وبالتالي يوفر الفهم الجيد لمشكلاتهم، ومن ثم الوصول إلى الحلول الممكنة لتلك المشكلات عن طريق الانخراط في جماعات العمل والمشاركة لرفع الظلم عن أنفسهم والتحول بعيداً عن التهميش.

لذا يختلف هذا الكتاب عن أى كتاب آخر تناول ذلك الموضوع، بل بتقديمه رؤية لكيفية تحقيق المنظمات للمشاركة المجتمعية والتمكين (في ظل الاهتمام العالمى المعاصر)، وترى بعض المنظمات الدولية ومنها البنك الدولى المشاركة المجتمعية كأداة أو وسيلة للتأكيد على أن مشروعات التنمية الاقتصادية في الدول النامية تُحقق أغراضها وتصل عوائدها إلى الفقراء في تلك الدول بكفاءة وفعالية، أى أن يحصد هؤلاء الفقراء عوائد تلك المشروعات مثلما يتكبدوا تكاليفها كذلك فقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن UNDP, 3 إلى أنه في مواجهة تحديات التنمية في الوقت الراهن فإنه يدفع الناس إلى تحمل مخاطر التنمية للتنافس والإبداع، فيجب أن تكون المشاركة المجتمعية هي هدف ومحور وقلب عملية التنمية، وبرغم أن هناك اهتماماً قوياً على مستوى دول العالم الثالث بالمشاركة المجتمعية حالياً فإن مفهوم المشاركة المجتمعية لا ينظر إليه كاهتمام رئيسي بقدر الاهتمام باستراتيجيات التكلفة والفعالية في المناطق الحضرية الصناعية.

وبرغم ذلك فإن الدعم المؤسسي والذي يتمثل في مفاهيم تخفيض التكلفة أو كفاءة المشاريع أو المساعدة الذاتية قد اشتمل أيضاً على بعض الاهتمام أو النظر إلى المشاركة المجتمعية وعلاقتها بأهمية استراتيجيات التمكين.

ولقد تم الترويج للتمكين بصورة أقرب إلى النمط الراديكالي (وأن ارتبطت بالعمل التطوعي والمنظمات الغير حكومية بصورة أكبر (N.G.O) وبالمنظمات المجتمعية والحركات الشعبية.

ولقد أكدت ذلك لجنة "بروندتلاند Brundtland" حيث أشارت إلى أن عملية التنمية المستدامة ترتبط بصورة أساسية بتحقيق المشاركة الفعالة للمواطن.

أيضاً أكد Clarke على أن المنظمات الغير حكومية تلعب دوراً لا يستهان به في تصعيد صراع الفقراء سعياً إلى حقوقهم أو سعياً وراء الديمقراطية أو العدالة الاجتماعية.

ومع ذلك فليس (N.G.O) فقط هي المنوط بها تحقيق المشاركة أو التمكين فقط حيث يرى البنك الدولي أن التمكين هو أحد أهداف المنظمات غير الحكومية من ضمن أهداف أخرى (ليس بالضرورة الهدف الرئيسي) ويُعرف تقرير التنمية البشرية... المشاركة... بأنها عملية بمقتضاها يسعى الأفراد إلى الاشتراك في صنع القرار أو امتلاك القوة Power (أو تمكين الأفراد - الفقراء).

والسؤال... هل ثمة تحول فعال على المستوى العالمى تجاه إدراك أهمية المشاركة المجتمعية أو التمكين واعتبارهما ضرورة تنموية لمواجهة زيادة الفقراء والتخلف في دول الشمال والجنوب؟ ولنا أن نطرح أسئلة مثل لماذا اهتمت المؤسسات والمنظمات المختلفة سواء تطوعية أو NGO أو غيرها بهذا المصطلح؟! وبرغم ارتباط المشاركة المجتمعية والتمكين تاريخياً بالقطاع التطوعى NGO فلماذا سعت تلك المنظمات إلى تعميم تطبيق ذلك المفهوم، وهل هذا الاتفاق أو الرضا عن ذلك المصطلح يعكس اهتمامات متناسقة ومتباينة؟ ومع كل فإن تلك المفاهيم بالمشاركة المجتمعية أو التمكين قد تزايد الاهتمام بها مؤخراً زيادة محسوسة على المستوى العالمى.

وبالطبع فإن المشاركة المجتمعية والتمكين قد شاع الحديث عنهما في الآونة الأخيرة على المستوى الدولى (في دول الشمال والجنوب) وذلك في معرض حديث تلك الدول عن قضايا الاستقطاب، والاستبعاد الاجتماعى.

وحسب قول Dennison فإننا نحيا في زمن رعب.... فإن الكساد الاقتصادى ينجح في استبعاد وتمييش العديد من فئات المواطنين، (بطالة... أو وظائف ذات دخول دنيا).

ويدعونا ذلك لطرح سؤال حول المعانى الكامنة وراء الاستخدامات المتباينة لمصطلح التمكين؟! هل يستخدم - مثلاً - البنك الدولى المصطلح بنفس معناه المستخدم في NGO أو بنفس معناه المتداول في الحركات الشعبية التحررية - في البرازيل مثلاً - أو بنجلاديش، ونيكارجوا.

ومن ناحية أخرى بدأ علماء الاجتماع من أنصار الوظيفية أمثال بارسونز يرون أن القوة في المجتمع Power هى كمية - كم - متغير، وتبعاً لذلك فإن كمية القوة - جملة - فى المجتمع ليست ثابتة ولكنها سريعة ومتغيرة، وتوزع القوة بين كل أفراد المجتمع لذا تزيد القوة في مجملها بتحقيق المجتمع لأهداف - تنمية اقتصادية مثلاً.

وعلى هذا... فإن وجهه نظرهم أن تمكين الأفراد يمكن أن يتم من خلال النظام الاجتماعى الموجود Order دون الأخذ في الاعتبار - وجود أى آثار سلبية لتلك القوة... فيمكن زيادة قوة وتمكين هؤلاء الضعفاء في المشاركة في عملية التنمية وقطف بعض ثمارها ومن ثم فإن الفقراء يصبحون شركاء - وكلاء - في عملية التنمية بدلاً من الوقوف موقف سلبى... وبتوافر المعرفة هؤلاء، يمكن لهم تحقيق ما يسمى بالاعتماد على الذات، لزيادة المصداقية بالنفس لديهم، ومن ثم إذا كانت كمية القوة محدودة -

ثابتة- في المجتمع فإن عملية التمكين هنا ستواجه مشكلة عويصة، حيث زيادة قوة- تمكين - جماعة ما يعنى في مضمونة تفاضى قوة جماعة أخرى موجودة (يتضمن مفهوم القوة العلاقة بين من يمتلك الكثير منها ومن يمتلك الأقل)، وتُعرف القوة تبعاً لذلك بأنها مدى إدراك أو معرفة الشخص لقدرته على إظهار إرادته Will خاصة مع مقاومة الآخرين، سواء تضمن ذلك استخدام القوة لفرض هذه الإرادة أو التلويح بها، وعلى كل يجب أن يتضمن التمكين مكاسب يحققها تلك الأفراد المراد تمكينهم (من ذلك مثلاً- ترسيخ آلية التفاوض خاصة في ظل برامج الإصلاح الاقتصادي) ومن وجهة نظر الماركسية فإن القوة في ظل النظام الرأسمالى لا يمكن فصلها عن القوة السياسية السائدة في المجتمع أو عن القوة الاقتصادية، وأن القوة ترتبط بصورة ما أو بأخرى بمصالح الرأسمالية مثال ذلك "التعاون الدولى عبر القارات".

لهذا فإن التمكين يظهر بمفهوم قاصر على التطبيق ومحدود التأثير في ظل الرأسمالية، فالفقراء المهمشين يمكن بعد التمكين أن يشاركوا في مشاريع التنمية أو زيادة قدرتهم على المشاركة والمفاوضة حول أمورهم أو وظائفهم أو للحصول على خدمات اجتماعية إضافية إلا أن كل ذلك يصطدم بالموارد في النظام الرأسمالى ألا وهى الربحية والسوق (Market & Profitability).

ويُفسّر Gill Gondon هذه العلاقة بين التمكين والمشاركة المجتمعية في النظام الرأسمالى مثلاً تُركّز على مفهوم الصحة الجنسية في جنوب أفريقيا، ويوضح كيف أن برامج الثقيف الصحى الجنسى في تلك الدول إما ترتبط بمجالات الزواج أو الكساد، فيرى ضرورة إعادة النظر في تلك البرامج وبدور أكبر للمجتمع، وأن تحقيق الصحة الجنسية للمواطنين يتطلب تخصيص موارد كافية لتلك البرامج مما يتطلب بدوره إعادة النظر في البنية الاقتصادية الاجتماعية (تخفيض أعباء الديون، شروط تجارة دولية عادلة).

أيضاً اهتم الماركسيون بقوة الأفكار وخاصة عند وضعهم لحيزاً أيديولوجياً (أراء جراسكى حول تحليل الأساليب الأخرى الموجودة في النظام الرأسمالى لإطفاء الشرعية مع وجودها وعملها داخل المجتمع).

ومن ثم فإن مهمة تلك العلاقة يُفقد في إمكانية نمو ذلك وتطوير أدوات صراع بديلة اقتصادية سياسية اجتماعية أيضاً صمم Prelre نموذج لتعليم الكبار خاصة الجماعات المضطهدة والمحبطة لتفعيل دورهم وتمكينهم من إدراك الواقع المحيط بهم

والتعايش معه وفيه بفاعلية أو تحويله لواقع أفضل (عملية إعادة الوعي Concientiration) ووفقاً إلى ذلك يُنظر إلى التمكين بوصفه صورة من صور إعادة الوعي على مستوى المجتمع "الكلى"، أن تفهم واقع الدراسة بغرض معرفة أن القوة المتاحة (محدودة) لتغيير ذلك الواقع (تحويل هذا الواقع من خلال أحداث صراع سياسى عن طريق الوعي).

وبرغم ذلك فإن هناك غموضاً وتعقداً بشأن تطبيق مصطلحي المشاركة المجتمعية والتمكين على المستوى العالمى، لاختلاف المعاني لكل منهما ومن ثم اختلاف التطبيق (بخاصة على المستوى القطاع غير الحكومى) وعلى ذلك حاولت NGO تجنب ذلك من خلال تحديد قضايا أو أزمات (محدودة) تُطبق عليها تلك المصطلحات (المشاركة - التمكين) مثل قضايا المرأة، وحقوق الإنسان، أو جوانب فشل التنمية الصناعية بالوفاء باحتياجات الفرد في المجتمع، من خلال أخذ زمام المبادرة من الدول أو الحكومة، والتعامل مع فقراء المجتمع رجال أو نساء، أى العمل على المستوى الشعبى - Grass Root وعلى نظامه الحيز - وطرح أفكار بناءة حول فعالية التكلفة، واستدامة الموارد البيئية.

نحو منهج منظم لتمكين الناس من خلال المشاركة:

هنا سوف نُركّز على مهمة "كيفية تمكين البشر" من خلال تعميق قيمة المشاركة، إذ تبين لنا من خلال الفصول السابقة أن التمكين كأداة لتعزيز قدرات الناس لا تتحقق فعلياً ما لم يسبقها مستويات عالية من المشاركة لهؤلاء الناس "دانسو 2003"، وترتبط عملية التمكين هنا بإثارة الوعي فالوعي تمهيد ضرورى لدفع الناس لبدء المشاركة في كافة مناحى ومجالات الحياة بالمجتمع "داياموند 2003، رافايل 2001.

وأصبحت مشاركة الناس في وضع السياسات وتقديم الخدمات العقيدة المقبولة ليس فقط في مجال الخدمة الاجتماعية ولكن عبر الخدمات الصحية والرعاية الاجتماعية في الولايات المتحدة وكندا وأستراليا والعديد من بلدان أوروبا الغربية حيث كثر الناس الذين ينأوا بأنفسهم عن المشاركة الرسمية في السياسة بشكل غير رسمى وعلى مستوى العلاقات الشخصية.

وباختصار نجد أن التمكين هنا يقصد به مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية بمقتضاها تأخذ

الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية محددة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التي تؤثر على حياتها، وبطبيعة الحال، لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والاثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالاجتماع ولا تجد من يدافع أو يتحدث باسمها.

ومن الأهمية بمكان أن يعي الأخصائي الاجتماعي قبل البدء بالممارسة المهنية لطبيعة المعوقات والمشكلات النقدية المتعلقة بجدوى مشاركة العملاء في عملية التدخل المهني إذ بناء على درجة الوعي هذه لدى الممارس تتحقق إيجاباً أو سلباً قدرة المستخدم للخدمة على المشاركة في عملية الممارسة.

والكتابات والبحوث المتعلقة بتعزيز وتحسين قدرة الفرد أو العميل على المشاركة الإيجابية كثيرة منها كتابات باستر 2001، رايت 2006، هايدن 2002 وغيرهم.

والممارسة النشطة أو الفاعلة تستلزم ضرورة المشاركة الإيجابية والمبكرة لكافة الأطراف المجتمعية المتأثرة ببرامج التنمية هذه، وتتم هذه المشاركة في كافة المراحل المتعلقة بتخطيط وتصميم البرامج والسياسات التنموية، لذا يمكن ملاحظة أن مشاركة الناس بالعمليات التنموية تُضفي معنى جديد وجدي على التنمية الدائرة، كما أنها تُضفي قدراً معقولاً من الجودة عند التنفيذ وتُطلق العنان للمبادرات الفردية والجماعية المتصلة بالتنمية والتي تُسرّع منها على المستوى المجتمعي.

ونعتقد بأن محور أو اهتمام عملية المشاركة هنا يتركز في صياغة الغايات والأهداف بالإضافة للمشاركة بالتخطيط والتنفيذ تعمل على تقوية ودعم أو تعزيز قدرات الأطراف المشاركة بطريقة تخولها الحق في تحمل المسؤولية، وترفع من مستويات الوعي بينهم بحقيقة المشكلات الاجتماعية التي يعانون منها والتي تستلزم ضرورة تكاتف الجهود والقدرات والموارد للتغلب على هذه المشكلات.

أيضاً من الضرورة بمكان العمل على تصميم بنية تنظيمية قادرة فعلاً على ترسيخ وتعميق قيمة المشاركة على مستوى المجتمع ككل وعلى مستوى المنظمات بين الممارسين والأخصائيين الاجتماعيين كخطوة تمهيدية ولازمة للبدء بعملية "التمكين".

جدول (1)

ونبين فيه خطوات المنهج الموضوعي المنظم لتمكين البشر

1- بناء وتشيد بنية تنظيمية ترسخ لمفهوم التمكين من خلال تبني سياسات وتدابير مجتمعية تحقق التمكين بصورة فعلية	2- تطوير ثقافة تنظيمية ومجتمعية تُروج لفكر التمكين وتُشجّع السياسيين ومتخذي القرارات على تبني سياسات وقرارات تُحقق التمكين فعلاً.
3- التركيز على الممارسة أو التنفيذ الجيد لمنهج التمكين من خلال إتاحة الفرصة للناس فعلاً للمشاركة الجدية والإيجابية	4- المراجعة والتقييم للحكم على مصداقية ما سبق ومدى تحقيقه فعلاً للتمكين للبشر بالمجتمع.

جدول (2) تطبيق إستراتيجية منهجية لمشاركة المستخدمين

عناصر الإستراتيجية	متطلبات تنفيذ الإستراتيجية
تطوير ثقافة تُشجّع على المشاركة	ضرورة وجود إلزام واقتناع من كافة المستويات بالمنظمة بقيمة المشاركة
تطوير بنية تحتية لدعم المشاركة	تصميم طرق للممارسة تُشجّع على المشاركة
تعميق قيمة المشاركة فعلياً في الممارسة	العمل مع المستويات الإدارية والممارسين لإحداث التغيرات التنظيمية اللازمة لتعميق قيمة المشاركة
تطوير ميكانيزم فعال للمراجعة	وضع نسق لتقييم إستراتيجية المشاركة

ويمكن وفي ضوء التفاصيل الواردة بالجدولين السابقين أن نتعرف على بعض العناصر الضرورية واللازمة لتفعيل قيمة المشاركة ومن ثم الترويج لمفهوم التمكين وتتلخص هذه العناصر أو الاعتبارات في الآتي:

- 1- ضرورة توافر المرونة: حيث تعد هذه السمة بحق من العناصر الهامة لتفعيل قيمة المشاركة الجادة للعمل ومن خلالها يمكن إجراء التغيرات المطلوبة على عملية المشاركة في ضوء أي مستجدات طارئة بها أو عليها.

2- ضرورة التعرف على الفرص المتاحة وبخاصة تلك المتوافرة لكل طرف: الممارس أو مانح الرعاية أو متلقيها، والتعرف على الفرص هنا رهن بضرورة وعي الممارس أو الأخصائي الاجتماعي بحقيقة المشكلات والقضايا الموجودة حوله وأن يقوم بعقد لقاءات واجتماعات دورية ومنتظمة مع كافة الأطراف المتصلة بهذا الموضوع.

3- من الممكن واليسير على الفرد الذي يستخدم الخدمة أو مانح الرعاية: أن يسهم بكافة الأنشطة المتصلة بعملية التدخل ولو تعلقت أيضاً بإجراء البحث والدراسة.

4- من الضرورة بمكان أن نترك الفرصة للمنظمة بكافة كوادرها وللأطراف المهتمة بالمشاركة: بدراسة المشكلة من كافة جوانبها والتعرف عليها عن قرب ويمكن تفعيل قيمة المشاركة هنا من خلال المناقشات الجادة بين تلك الأطراف وترك الفرصة لكل مشارك في إبداء رأيه وطرح الأفكار التي يراها مناسبة له، ومن الضروري أيضاً أن يكون الحديث بين الكافة على درجة عالية من الصراحة، ومن خلال مثل هذه الحوارات والمناقشات يمكن التعرف على نقاط الضعف والمعوقات ومن ثم التغلب عليها.

5- من المهم أن يشترك كافة الأطراف المؤثرة والمتأثرة بقرارات المنظمة أو عملية التدخل المهني: وحق المشاركة هنا يعتمد على مدى تأثير أو تأثير الطرف المشارك، وبالتالي قد تكون هذه الأطراف المشاركة من خارج المنظمة أو من داخلها، وتباين طرق المشاركة ما بين مشاركة مباشرة أو غير مباشرة، من خلال التواصل عبر الهاتف أو بالبريد العادي أو عبر التقنيات الحديثة للاتصال، ولعل ميل المنظمة أو الممارس لطرق التواصل الحديثة يلغى كلفة فكرة المعوقات الجغرافية أو المكانية وبالتالي تتعمق كثيراً المشاركة.

6- إذا ما تحققت المشاركة على النحو المبين بالنقاط السابقة وبالجدول (2) فلا ريب أن عملية التمكين سوف تصبح من السهولة بمكان ويضحي من اليسير على العميل أو متلقي الخدمة أن يقرر بنفسه القرارات المصيرية الخاصة به.

المراجعة والعرض والتقييم:

يلخص "روبنسون 2003" إلى أن التمكين من خلال التغيير أداة سهلة للغاية ويمكن فعلاً تحقيقها، شريطة توافر العوامل المشار إليها سابقاً، وشريطة إجراء تقييم دوري ومستمر لعملية التمكين بحيث نتعرف على ما يعتريها من قصور، ومن ثم القيام باتخاذ التدابير المناسبة لتصحيح هذه العملية.

كما أن المشاركة تتراوح ما بين المساعدة والمشاركة من المستويات العليا إلى أدنى المستويات بالتنظيمات الاجتماعية، كما أنها تتراوح أيضاً ما بين تقديم المعلومات والبيانات الضرورية للتنمية إلى التوقف عن تجاهل أو مقاومة العمليات التنموية الدائرة، كما أن المشاركة أيضاً قد تمتد لتحمل جزءاً كبيراً من المسؤولية أى المشاركة في المسؤولية في تنفيذ المشروعات التنموية، وبالتالي يرى البعض أن المشاركة قد تكون في تبادل المعلومات إلى تبادل الخبرات والاستشارات إلى المشاركة بالمسؤولية.

ولا ريب أيضاً أن التعاون والمعاونة، والشراكة بصناعة القرار، والتمكين.. كلها صور وأشكال متباينة من المشاركة الإيجابية بالمنظمة أو بعملية التدخل، فبالتمتع بهذه الخطوات أو الأشكال نجد أن الفرد أو الجماعة أو المنظمة تسعى لتحقيق نتائج محددة، ومن المتعارف عليه أن المشاركة تمثل دعوة للأطراف المجتمعية للاجتماع على مشكلات اجتماعية مُحدد أيضاً تحليلاً وتفسيراً وبحثاً عن حلول جماعية لها، أى الاتفاق بين من يتأثر أيضاً بالمشكلة على المستوى المجتمعي وبين من يملك بيده الحل واتخاذ القرار بصدد هذه المشكلة من ناحية أخرى يستفيد صناع القرار وصانعي السياسات من الشبكات الاجتماعية التي ينشئها الأفراد بالاجتماع للتعرف على احتياجات مستخدم الخدمة.

ويمكننا الرجوع إلى الجدول رقم (3) لمعرفة كيف يتم تحقيق التمكين، وكذلك الرجوع إلى جدول رقم (4) لمعرفة كيفية تقييم التمكين من خلال المشاركة، والمعايير التي من خلالها الحكم على جدية المشاركة.

جدول (3) تحقيق التمكين

المستوى/ النطاق	معايير الحكم على تحقيق التمكين
التمكين السياسى والمجتمعي	حيث يمارس الفرد أو الجماعة دوراً قوياً في المجتمع أو على مستوى النسق السياسى
تمكين المنظمات	التمكين هنا للأفراد من مستخدمي الخدمات ومأنحى الرعاية والممارسين
تمكين الجماعة	حيث يمكنهم المشاركة بالقرارات التي تخصهم وبدعم من المهنيين
تمكين الفرد	لمستخدمي الخدمات والمهنيين
التمكين الذاتى	حيث يشعر الفرد بالثقة ويمكنه تطوير نفسه والقيام بالمشاركة

جدول (4) تقييم التمكين من خلال المشاركة

معييار التمكين على جدئية المشاركة				نطاق الخدمة
شواهد على وجود اتفاق بشأن قيمة التمكين والمشاركة	وجود خطط تفصيلية	أدلة على وجود اجتماعات ولقاءات	وجود التزام بقيمة التمكين	
الاهتمام بقيمة التخطيط	وجود مناقشات تفصيلية للخطط الموضوعة	أدلة وشواهد على وجود تخطيط للتمكين	التخطيط لتطوير المشاركة	
الاستخدام المنظم للتخطيط والخطط	أدلة على وجود ممارسات قوية	شواهد على وجود خطط فعلية	تحديد طرق العمل	
وجود مهارات ومعرفة بين الناس المشاركين والممارسين	أدلة على وجود مهارات ومعرفة	أدلة على وجود مهارات أساسية للتمكين	وجود مهارات ومعرفة وخبرات	

المشاركة والانخراط: المفاهيم المتناقضة

يمكن أن يتحدى وبلا شك المنهج التشاركي هياكل القوة القمعية وحتى التقليدية في الأسر والجماعات والمنظمات والمجتمع وتزويد الناس المستبعدين ونادرا ما يمنع من الوصول إلى السلطة، ومن ناحية أخرى يمكن أيضاً أن تستخدم المشاركة لخدمة المجموعة بشكل أوسع من المصالح السياسية والاجتماعية والتي يمكن تنفيذها من قبل من هم في السلطة كأداة لتعزيز الممارسات القمعية (كيسوى 2005) أقل وضوحاً ولكن ليس قليل لدرجة الغموض وفيما يتعلق بالمبادرات التي تنطوي على مشاركة السود والأقليات العرقية مستخدمى الخدمة هو الميل الذى أشار إليه (بيغوم عام 2006) لصانعى السياسات والممارسين في الكثير من الأحيان أن تسعى إلى مشاركة المهنيين والممارسين وقادة المجتمعات المحلية بين السود والأقليات العرقية بدلاً من انخراط مستخدمى الخدمة بشكل مباشر.

ماذا نعنى بالمشاركة والانخراط؟

تعنى كلمة المشاركة أشياء مختلفة لأناس مختلفين كما لو أنها قابلة للتبديل في أحسن الأحوال ولكنها في أسوأ الأحوال قد تخلق البلبلة لتفادى الخلط في هذا الكتاب ونحن نستخدم هذه الكلمات في ما يأتى:

- يشير الانخراط إلى استمرارية كاملة من المشاركة لمرة واحدة من التشاور من خلال شراكة متكافئة لتولى السيطرة.

• وتشير المشاركة إلى أن جزءاً من سلسلة متواصلة الحلقات التي يشترك فيها الناس وهي تلعب دوراً أكثر نشاطاً وتسهم بشكل كبير في صنع القرار والإدارة.

وهذا يعنى أن أثناء المشاركة من المحتمل أن نقوم بتنمية القوة والتمكين وبعض من الأشكال الأقل كثافة للانخراط، مثل الاستشارة وقد تكون رمزية ومتروعة القوة، ومن خلال الاستشارة فإننا نعنى أننا نبحث عن وجهات النظر للأشخاص باعتبارهم مصدرًا مؤثرًا للقرارات والسياسة والممارسة.

ويستخدم أيضاً في بعض الأحيان مصطلح اشتراك المواطن ويتطرق فيليب بهذا الشكل للاشتراك بين المواطنين والسياسيين والمهنيين الذين يتفاعلوا ويتناقشوا معاً، والعنصر الأساسى للاشتراك يكون أن المواطنين يشعرون بتفاعلهم مع المسؤولين، ويمكن تعريف مشاركة المواطن حيث تعتبر هي المرحلة المبكرة في عملية الاشتراك، حيث المواطن والمسؤولين يكونون في تفاعل مع المواطنين باعتبارهم جزءاً أساسياً.

ويمكننا عرض المشاركة من وجهات نظر مختلفة طبقاً لأننا صانعى السياسة والمديرين والمهنيين وكذلك الناس المتلقين للخدمات والأشخاص الذين يستبعدون تماماً، ويمكننا أيضاً عرض المشاركة من حيث الغرض لتمكين وتنمية قوة الناس من المشاركة في عملية صنع القرار السياسى أو تنمية قوتهم من المشاركة الاجتماعية من خلال الانخراط في السياسة والممارسة اليومية، وبالتالي قد يكون الغرض من المشاركة تعليم الناس، ويُمكنهم من تفهم وتنمية قواهم لاتخاذ القرار وإدارة الموارد، والتأثير السياسى أو تأكيد أنهم متناسقون.

لماذا المشاركة؟

يمكن تبرير المشاركة في السياسة والممارسة للأسباب التالية:

- 1- لدى الناس الحق في المشاركة.
- 2- ستستفيد الناس من المشاركة.
- 3- ستتحسن جود الخدمات.
- 4- ستصبح الخدمات أكثر اتساعاً.
- 5- ستتحسن المهارات الشخصية والاجتماعية بين الناس.
- 6- سيتعلم الناس طرق أكثر ديمقراطية.

7- سوف يكون هناك تشجيع على مشاركة بشكل أوسع

وبموجب اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (الأمم المتحدة 1989)، تنص المادة 12 على أنه واجب الحكومات والمهنيين التشاور مع الشباب في التخطيط وتقديم الخدمات (كوهين وإيمانويل عام 2000) تشير إلى أن الحقوق التالية للأطفال والشباب بموجب هذه الاتفاقية للأمم المتحدة تنطوي أيضاً على المشاركة وهي تشمل قائمة طويلة مثل عدم التمييز (المادة 2) والتي لا تُعبر بشكل صريح على المشاركة، والبنود التالية التي تشمل المشاركة أكثر وضوحاً وهي:

- حرية تكوين الجمعيات (المادة 15).
- الحق في الحصول على المعلومات المناسبة (المادة 17).
- الحق في المراجعة الدورية للتعاملات (المادة 125).

أنواع مختلفة من المشاركة:

تتم المشاركة في منطقتين رئيسيتين:

1- منظمات تقديم الخدمة:

قد يطمح الناس للذين يحصلوا على الخدمات ومقدمي الرعاية إلى السيطرة على الخدمات وقد ينظر مديري الخدمات الصحية إلى المرضى الذين يتناولون أكثر خدمة اكتمالا وهذا مزيد من المعرفة والقدرة على علم ذلك، وقد يراها مقدمي الرعاية الاجتماعية على أنها أخذ آراء المستفيدين قبل المهنيين على اتخاذ القرارات.

2- المنظمات التي يقودها مقدمي الرعاية ويقودها المستخدم والمساعدة الذاتية:

ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والصحية وهناك عدد متزايد من الجماعات والمنظمات التي يقودها مستخدمي الخدمة والتي تهدف إلى دعم الأعضاء بعضها البعض.

أنشطة المشاركة التي تغطي مدى واسع:

- 1- التشاور لمرة واحدة.
- 2- التشاور المستمر.
- 3- العمل مع مجموعات اتخاذ القرار.

- 4- العمل الفردي والجماعي مع المهنيين على سبيل المثال في استعراض الحالة حيث يتم التخطيط للخدمات الضرورية وتسليمها.
- 5- المساهمة في ضمان الجودة مثل المشاركة في عملية التفتيش.
- 6- القيام بدور المساهم لتقديم الخدمات حيث أنه مقدم مشترك لناس آخرين.
- 7- القيام بدور المعلم للأشخاص الآخرين.
- 8- القيام بدور المرشد للأشخاص الآخرين.
- 9- قيادة النشاط.
- 10- إدارة مجموعة من الناس في نشاط.

وجهات النظر بشأن الانخراط والمشاركة

نماذج الانخراط والمشاركة:

قدما بيريسفورد وكروفت عام 1993 نموذجين طيبين رئيسيين للانخراط والمشاركة:

1- نموذج الاستهلاكية:

حيث أنه يتعلق بالفرد مستخدم الخدمة والذي يكون قادراً على اتخاذ الخيارات في سوق السلع والخدمات المتاحة التي تؤثر على ما يتاح، ولكن كمستهلك لصافي الخدمات فهناك الكثير من عامة الناس القادرين على أن يكونوا مبدعين أساسيين لثروة المجتمع.

2- النموذج الديمقراطي:

وهو أيضاً يتعلق بالفرد مستخدم الخدمة كمواطن على قدم المساواة مع غيرهم من عامة الجمهور، ومن خلال زيادة المشاركة يصبح قادراً على الوصول إلى السلطة والمزيد من السيطرة على حياته والمساهمة في تطوير خدمات أفضل.

ويُشار إلى هذين النموذجين فيما كتب حول مشاركة المواطن في الرعاية الاجتماعية منذ منتصف 1990 في المملكة المتحدة ويمكننا تلخيص النموذجين في الجدول 1.2.

جدول (5) نموذج الديمقراطية ونموذج الاستهلاكية للمشاركة

طبيعة النموذج		جوانب تنمية القوة والتمكين
الديمقراطية	الاستهلاكية	
المواطن النشط	المستهلك	تجديد هوية الفرد مستخدم الخدمات
تنمية قوة المساهم	ممارسة الاختيار	الدور
خلق رأس مال وعائدات	استهلاك الخدمات	المكسب الأساسي أو الخسارة لإجمالي المنتج المحلي أو المجتمع

ويقدم جنسون اقتراح بأربعة توجيهات للمشاركة من خلال الناس في تشكيل السياسة والتشكيل العلمي والإداري والعدل الاجتماعي والتسويق، كما هو موضح في الجدول (6).

الجدول (6) أربعة توجيهات نحو المشاركة

النموذج	السمات
العلمي	<ul style="list-style-type: none"> - تحسين نتائج الخدمات - تأكيد فاعلية الخدمات
الإداري	<ul style="list-style-type: none"> - تحسين فعالية التكاليف - زيادة الكفاءة - تحسين الأمان والجودة
التسويق	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة حصة السوق - توفير الخدمات التي تلبى احتياجات المستهلك
العدل الاجتماعي	<ul style="list-style-type: none"> - ترقية الحقوق الإنسانية والديمقراطية - تحقيق القوة وتنمية القوة - تحقيق المساواة - تعزيز المواطنة - تأكيد مسئولية الأفراد

ويمكننا أن نضيف، أن دعم التفاهم حول المشاركة من خلال استكشاف أفكار

مارى باركر فوليت (1918-1924) الذى طور نظرية الديمقراطية التشاركية (جدول 7) مع التركيز على الجوار كمجموعة أساسية للمشاركة المؤسسية ووصفتها برد فعل للتفاعل المستمر بين الفرد والبيئة.

الجدول (7) مكونات الديمقراطية التشاركية

المكونات	السمات
المشاركة الحقيقية	تعتبر المشاركة الحقيقية عملية بناء إحساس بالمتجمع
الخبرة	التفاعل المستمر بين الأفراد والبيئة
البناء العام	إقامة الشعب من خلال عملية تفاعل الناس بشكل جماعى على مرّ الزمن
التكامل	الاهتمامات المستمرة التى قد تعرض وتؤدى إلى السيطرة والتفاهم أو التكامل بطرق مختلفة
العملية	التكامل مثل الديمقراطية تعبر عن عملية مُجمّعة.
الديمقراطية البنائه	حيث يشارك كل شخص ويتم تنمية قوته من خلال القيادة الذاتية

ويقول فوليت أن عملية الديمقراطية بُنيت من خلال عملية تراكمية لريادة المشاركة الشعبية من خلال بناء الرأى العام قبل أن يتم تطوير المؤسسات، واقترحت المشاركة الأصلية باعتبارها الأداة الرئيسية للديمقراطية حيث أن كل الأشخاص الذين يشاركون فى الحكم الذاتى كان ينظر إليهم على أساس أن مشاركتهم:

- 1- تقوم بإنجاز مهام فنية أكثر.
 - 2- لا تعتبر وسيلة فحسب ولكن فهي محاولة لكل من المهنيين والشعب ليسعوا لتحقيق ما هم يريدونه.
 - 3- لا تعتبر الطريق الذى فيه مناورة من هيئة العمل للجماهير للحصول على الرضا المطلوب لرغباتهم.
- وتتشكل المشاركة بشكل اجتماعى من المزج بين مقدمى الخدمة ومستخدمى الخدمة مع مبادرات وبيانات السياسات والمبادئ التى قامت بوضعها الحكومة ومقدمى الخدمات.

مبادئ المشاركة من خلال مستخدمي الخدمات ومقدمي الخدمة:

وسوف نذكر مجموعة من المبادئ من أهمها:

- 1- يكون الغرض واضح لاشتراك مستخدمي الخدمة ومقدمي الرعاية في جوانب عملنا.
 - 2- سنعمل مع الناس الذين يستخدموا خدمات الرعاية الاجتماعية والخدمات الصحية للاتفاق على الطريقة التي نُشارك فيها.
 - 3- سنسمح لمستخدمي الخدمة ومقدمي الرعاية الصحية في اختيار الطريقة التي سيحدث بينهم مشاركة من خلالها.
 - 4- سيتم تبادل الملاحظات حول نتائج مشاركة مستخدمي الخدمة ومقدمي الرعاية بالطرق المناسبة.
 - 5- سنحاول التعرف على العوائق التي تعوق المشاركة والتغلب عليها.
 - 6- سنبدل أقصى جهد ممكن لتضمن أوسع نطاق ممكن من الناس في عملنا.
 - 7- نُقدر المساهمة والخبرة والوقت من مستخدمي الخدمة ومقدمي الرعاية.
 - 8- سنستخدم ما تعلمناه من العمل مع مستخدمي الخدمة ومقدمي الرعاية للتأثير على التغييرات التي طرأت على أساليبنا في العمل لتحقيق أفضل النتائج.
- ويرتبط المبدأ السابع في هذه القائمة مع مختلف المبادرات التي تهدف إلى تحقيق سياسة متفق عليها لدفع الرسوم والمصاريف من قبل الناس لمشاركتهم ومحاولة التفاوض مع وزارة العمل والمعاشات لضمان أن ندفع الناس لهذه المشاركة للقيام بخفض الفائدة باعتبارها نتيجة مباشرة لصالح العمل. ويقوم بوصف المراحل الأربعة للعمل التشاركي ويلكوكس (وهي التخطيط والأعداد والتنفيذ والاستمرار) ومع ذلك فالعديد من العوامل يمكن أن تُعرقّل أو تمنع التقدم من خلال هذه المراحل وأسمح لنا أن نقوم بفحصها.

العوامل المشجعة والمانعة للتمكين أو لتنمية القوة من خلال المشاركة:

لا يتم تنمية القوة من خلال مشاركة أكبر عدد من مقدمي الرعاية للخدمة والمستخدمين بشكل أتمماتيكي، وعلى الجانب الإيجابي يمكن الحصول عليها لمن يُسارع في الحصول من حيث تتخذ بعض القرارات، وبالتالي فإن هذا يجعل العلاقة بين

الأخصائيين ومستخدمي الخدمة الاجتماعية أكثر صعوبة وهذا يحدث كثيراً من التوترات بين ممارسة القوة بشكل نسبي ومستخدمي الخدمة عديمي القوة، ويعتبر أمراً حيوياً في أن نقوم بوضع هذه الاستراتيجيات للمشاركة الأكبر من خلال أن الناس يقوموا ببناء القدرات من أجل تنمية قوة هؤلاء الذين تم استبعادهم وليتم أيضاً سماع وجهات نظرهم، ولهذا يجب بناء القدرات لإثراء مجموعة من الناس المساهمة في اتخاذ القرارات وتعزيز قوتها وتوسيع نطاق أدوارهم.

العوامل التي تمنع تنمية القوة لمقدمي الرعاية والأشخاص الذين يستخدموا الخدمات:

ربما تكون نتيجة واحدة ولأنها تتسم بالسخرية ربما من التحركات السريعة لبعض الوكالات والمنظمات والمهن والأفراد نحو تبني المشاركة وتنمية القوة والتي لها القليل من الاهتمام لتقييم تأثير هذا على نوعية الرعاية والخدمات الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية. وقد قمنا بتلخيص الاستنتاجات في الجدول (8)

الجدول (8) ما هي الأعمال التي تساعد في تنمية المشاركة لمستخدمي الخدمات

وسيلة وليست غاية	يجب أن يتم تقديم المشاركة باعتبارها وسيلة وليست غاية لتنمية قوة الناس بدلاً من اعتبارها هدف في حد ذاته
تحسين الخدمات	ما هي الناس المرغوبة من المشاركة ليكونوا قادرين على تحقيق التحسينات في خدماتهم
التغذية الراجعة	يحتاج ويريد الناس التغذية الراجعة عن كيفية مشاركتهم والتي تؤثر على الخدمات وغياب التغذية الراجعة يمكن أن يقوم بتأثير نزع القوة.
تغيير الثقافات	تحتاج الثقافات التنظيمية والممارسات المهنية إلى التغيير بطرق رئيسية ليحدث التغيير، ونقوم بأعمال التحسينات في الخدمات ليحدث بالتالي المشاركة على يد الناس.
التنوع	يجب أن تُعطى انتباه خاص إلى الارتباط مع التنوع مع مستخدمي الخدمات ومتلقي الخدمات
الناس الذين نادراً ما يسمعون	يجب أن تُعطى أيضاً انتباه خاص إلى الارتباط للناس الذين نادراً ما يسمعون عن مبادرات المشاركة.

وعادة ما يُركّز تقييم المشاركة والمستفيدين من الخدمات على جمع تصوراتهم لعملية المشاركة بدلا من التركيز على ما إذا كانت مشاركتهم لم تحدث، وسوف نقوم أيضاً بإيضاح بعض العوامل التي تمنع تنمية القوة وتمكين مقدمي الرعاية والمستفيدين من الخدمات في الجدول رقم (9) كآلي:

جدول (9) ما هي الأعمال في المشاركة على يد متلقي الرعاية

الجوانب	النتائج
نقص الوضوح المفهومي	نقص تعريف لتشكيل الممارسة الجيدة أو مشاركة متلقي الرعاية
الاستشارة وليس المشاركة	يوجد اتجاه لاستشارة متلقي الرعاية بدلا من تنمية قواهم للمشاركة
نقص دعم الخدمات	الموارد مثل تأجيل الرعاية لتمكين متلقي الرعاية للمشاركة ونقص توقعات متلقي الرعاية
استبعاد متلقي الرعاية نادري السمع	متلقي الرعاية الذين محتفين ومهمشين الذين لا يتم الاتجاه إلى تعريفهم أو تمكينهم من المشاركة
الثقافات التنظيمية	متلق بالرعاية الذين لا يتم إدراكهم كعمل أساسي من خلال المنظمات والثقافات التنظيمية واتجاه الدعم لعرقلة العمل في المشاركة مع بعضهم البعض
الموازنات المحدودة	يشتكى متلقي الرعاية والمهنيين من نقص الموارد كعائق للمشاركة

ونحن سنلخص أهم الحواجز فيما يلي:

1- عدم التوازن الهيكلي للقوة:

على الرغم من تزايد الاتجاه نحو المشاركة من قبل المستفيدين من الخدمات ومقدمي الرعاية في الخدمات الصحية والاجتماعية فبعض الأخصائيين غير راغبين في اتخاذ المبادرات التي يمكن أن تؤدي إلى فقدان القوة لهم ولمستخدمي الخدمة.

2- التمييز العنصري ضد متلقي الخدمات والناس الذين يستخدموا الخدمات:

يختتم وجهة النظر النقدية الشاملة لكارس للبحث في المشاركة في جميع المجالات

الرئيسية للرعاية الصحية والاجتماعية بأن ممارسة الاختيار باعتبار أن المستهلك للخدمة يبقى مُقيداً لا سيما إذا كان من السود أو مجموعة الأقليات العرقية ويمكن لهياكل الاستبعاد والممارسات المؤسسية، والمواقف ما زالت تؤثر على الخدمات التي يمكن أن تكون صعبة داخل الهياكل الرئيسية القائمة وآليات التشاور الرسمي للإيدولوجيات التقليدية

3. الدفاع من خلال المهنيين والمنظمات:

وهناك ثلاث أشكال للدفاع من قبل الممارسين قد عززت مركز الشخص وتراجع مقدمي الخدمات أو المساعدة الذاتية أو المستخدم بقيادة الأنشطة وهذا ما سنوضحه الآن وموضح في الجدول (10).

الجدول (10) الأشكال الثلاث للدفاع نحو التمكين أو تنمية القوة

طبيعة الدفاع	السمات
التركيز الذي محوره الشخص	الفردية
عدم المشاركة	- تخفيض التكاليف. - تآكل الخدمات
البديلية	- الانسحاب - الهروب

أ. تعزيز التركيز الذي محوره الشخص:

أن الخطر الذي يُهدد مساعدة الخدمات والأنشطة كما لوحظ في المجال الصحي هو أن معظم المساعدة الذاتية أو المستخدم الذي يقود جماعات الاستمرار على نفس وجهة النظر من الصحة والمرض وجلب المزيد من المساعدين حيث أن التركيز على مساعدة الناس في المشاكل الفردية بدلا من التركيز على السمات الهيكلية الأوسع للحالة التي يعيشون فيها، مثل مشاكل التشرد والازدحام والانعزالية وفي مثل هذه الظروف فأنشطة المساعدة الذاتية والأنشطة التي يقودها المستخدم قد تجعل الواقع أكثر وضوحاً للغاية على صحة المشاكل التي تسعى للتخفيف منها عن طريق تلبية الاحتياجات الفورية، وينخدع الناس في الاعتقاد بأن العمل على المستوى المحلي سيحل مشكلاتهم، وتحويل الناس من التماس أو طلب حصتها المناسبة من الخدمات وإعطاء المسؤولين والوكالات عذر لاهمال الدعم الذي يرجع إلى الناس.

ب - قد ينسحب الممارسين:

إن التعاون في شكل مشاركين في العمل بين الأخصائيين الاجتماعيين المأجورين ومقدمي الرعاية لتضافر الخدمات القانونية والطوعية قد يتم الترحيب بها من حيث المبدأ، ولكن العناية يجب أن تؤخذ ولا ينظر إلى مشاركة المستخدمين كوسيلة لخفض التكاليف عن طريق انسحاب الخدمات القانونية فالأخصائي المأجور والمستفيد من الخدمة ومقدمي الرعاية، لديهم مساهمات متميزة لصنع الخدمات وإثراء كل ما قد يُوفّر للآخرين.

ج - البديلية:

يبدو أن الأساس المنطقي للمساعدة الذاتية أو النشاط الذي يقوده المستخدم يزدهر عند الاستياء من الخدمات القائمة وما يرتبط بها من المنظمات الداعمة وشبكات متأججة بل أكثر من ذلك قد غرست المساعدة الذاتية أو نشاط المستخدم مع سلالات مختلفة لكنها مرتبطة في كثير من الأحيان بالبديلية أو حتى معاداة المهنة، وهذا لا ينفي أن الكثير من الممارسين أنفسهم قد تسمح بذلك، وتسهيل وتشجيع وتحفيز المشاركة فيها أو حتى من قبل المستخدم وفي بعض الأحيان من قبل المستخدمين كما هو الحال في حملات إنجلترا عام 1990، إلى وضع التشريعات وتعزيز حقوق المعوقين يسير جانبا إلى جانب مع التناقض نحو الفردية لبيئة تنافسية اجتماعية وتنجح القوة في تخصيص الموارد الكافية للاختيار والخدمات التي يحتاجونها بصفة عامة.

د - الفساد من قبل المهنيين والمنظمات:

والعلاقة بين الأخصائيين ومستخدمي الخدمة الاجتماعية ومقدمي الرعاية الصحية عرضه للفساد من ثلاث اتجاهات: الاستغلال من مقدمي الخدمة أو من قبل المتخصصين، والاستغلال المهني لمستخدمي الخدمة والذي ينطوي على الممارسين، والاستيلاء على الأراضي من مستخدمي الخدمة (جدول 11) يناقش ذلك.

الجدول (11) يوضح ثلاث أشكال للفساد للتمكين أو لتنمية القوة

طبيعة الفساد	السمات
الاستغلال	<ul style="list-style-type: none"> - انتقاء الناس. - استخدام الممثلين. - استخدام المشاورات
المهنية	<ul style="list-style-type: none"> - الخيار المشترك - توظيف مستخدمى الخدمات ومتلقى الرعاية
الامبريالية أو الاستغلال	<ul style="list-style-type: none"> - توسيع المنظمات - تولي المناقشات لمستخدمى الخدمات ومتلقى الخدمة

هـ- استغلال غير الممارسين:

هناك مخاطر يمكن أن يتم رؤيتها في خدمة المستخدمين ومقدمى الرعاية كنوع آخر من المتطوعين الذين يدعمون خدمات الموارد الكافية، مثل الرعاية المجتمعية على سبيل المثال من خلال الرعاية الرسمية للأقارب في المنزل، وباختصار يتم التعامل معهم كمتطوعين إضافيين وفي إنجلترا كان الدور الرئيسى للعمل مع المتطوعين العاملين مع الأخصائيين الاجتماعيين الذين يقوموا بالخدمة العملية في أثناء فترة تجربة الاختبار أنهم منخرطين في المحابة والمشورة.

و- التأهيل المهنى لمستخدمى الخدمة:

قد تتعرض الأنشطة التى يقودها المستخدم أو المساعدة الذاتية لعملية غادرة من تأهيل المهنيين الممارسين، وفي هذه النقطة فإن الأعضاء تُحقق سيطرة على مشاكلهم من خلال وضع يمكنهم من إدارة جوانب حياتهم بشكل مستقل عن ممارسة الممارسين، والنتيجة هى أن أعضاء المجموعة يعطوا لأنفسهم المساعدة التى لا تختلف عن المساعدة التى تقدم من قبل الممارسين والفرق الوحيد هو أنهم يريدونها بأنفسهم.

ز- الامبريالية من قبل الممارسين:

أن التهديد الأكثر لأنشطة المساعدة الذاتية والأنشطة التى يقودها المستخدم هو الاستيلاء عليها من قبل القائم بالممارسة المهنية وقد تحدث عمليات الاستيلاء في أى مكان حيث يتأثر بقوة من مجموعة واحدة في السوق بسبب وجود منافسين ناجحين، وتصبح الأنشطة الأكثر فاعلية لأنشطة المساعدة الذاتية أو الأنشطة التى يقودها

المستخدم وقد يكونوا تحت طائلة المخاطر للاختيار المشترك من قبل الممارسين، ويظهر الخبراء المعينين ذاتياً وممثلين الأعلام والباحثين والكتاب والممارسين في مجالات عديدة من وقت لآخر يركبون على ظهور مستخدمي الخدمات.

ولكن على الرغم من هذه المخاطر فهناك لمحة من التفاؤل بشكل خاص في حالة أنشطة المساعدة الذاتية أو الأنشطة التي يقودها المستخدم.

والمكاسب من التعاون بين الممارسين ومستخدمي الخدمات قد يتم موازنتها من خلال المخاطر المحتملة، فنحن نستخدم مصطلح التعاون للإشارة إلى المواقف حيث أن الناس تعمل معاً وتشارك في القوة وصنع القرار، ومن خلال هذه العملية فقد نحصل على المصداقية والدعم والموارد من المساعدة المهنية.

الفصل الرابع

التمكين

نظريات، مداخل ونماذج، وأفكار واتجاهات

- مقدمة.
- النظريات والنماذج.
- النظريات النسائية.
- دراسات التنمية.
- أفكار ومعتقدات النظام.
- المداخل التكاملية للتمكين.
- نموذج خدمة أجماعة بالتوجيه الذاتي.
- نظرية التعلم بدون مشاركة.
- نماذج التمكين بالمنظمات.
- نموذج "كونجر ، كانونجو"
- نموذج "توماس كافينهاوس".
- تنمية اطر العمل للتمكين في الخدمة الاجتماعية.
- المساهمات الهيكلية لمدخل الخدمة الاجتماعية في التمكين.
- استيعاب وجهة النظر الاجتماعية البنائية.
- العلاج ونماذج التمكين في الخدمة الاجتماعية.
- الطرق المختلفة لربط التمكين مع التنمية العملية

الفصل الرابع

التمكين

نظريات، مداخل ونماذج، وأفكار واتجاهات

مقدمة:

سبق القول أن التمكين من المصطلحات الشائعة الصيت بين العاملين وطلاب الخدمة الاجتماعية وبخاصة في الآونة الأخيرة حتى أن البعض يراه يقع موقع القلب والصدارة من مناهج وموضوعات الدراسة بالخدمة الاجتماعية، لما له من أهمية على مستوى الدراسة والتأهيل النظرى والممارسة المهنية، ومن خلال دراسة مفهوم ونظريات التمكين يتعرف الأخصائى الاجتماعى على مفردات ومفاهيم أخرى لا تقل أهمية مثل (العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان) كما ترتب على التمكين كأحد الموضوعات الرئيسية لمهنة الخدمة الاجتماعية أن تشكلت خلال السنوات الماضية قواعد للمعاملات المهنية بين الأخصائى الاجتماعى والعميل "قواعد أخلاقية مهنية" ونجد أن الأخصائيين الاجتماعيين يشعرون بأهمية التمكين عندما يعملون في مواضع مؤسسية قد تفرض عليهم بعض النفوذ أو السيطرة مما يجعلهم يتبنون كثيراً مفهوم تمكين العميل كإستراتيجية رئيسية للممارسات المهنية.

وهناك من ينظر إلى نظرية التمكين من زاوية أكثر ارتباطاً بالواقع الأُمريقى فيرى أنها الطريقة أو الأداة أو المنهج الذى يستخدمه الأخصائى الاجتماعى لتحسين أوضاع المهمشين بالمجتمع من خلال منحهم الفرصة لممارسة القوة والتحكم فى قدراتهم الشخصية.

ومن ثم تُعرف نظرية التمكين بأنها: "تلك النظرية التى تهتم بالفئات السكانية المهمشة، من حيث كيفية منحها الفرصة لإحكام سيطرتها على مقدراتها وشؤونها، والدفاع عن حقوقها ومصالحها.

ولقد أوضحنا فى فصل سابق أن مفهوم التمكين وتنمية القوة تعود جذوره إلى الدمج بين التقليد والمساعدة المتبادلة والمساعدة الذاتية بالإضافة إلى الاستمتاع بالحرية والحقوق وتحركات الناشطين الاجتماعيين وتقديم الخدمات الاجتماعية لإثراء هذه المكونات وبشكل جلى يظهر مشكلة أن جميع الناس غير راضين عن الأحداث التى

تحدث، ومفاهيم تنمية القوة والمداخل والممارسات منذ ستينات القرن العشرين، وفي منتصف تسعينات القرن العشرين اتجهت هذه العملية إلى الدول من خلال الأفكار المشتركة مع انتشار الإنترنت، ويعرض هذا الفصل باختصار النظريات والمداخل المختلفة المحددة لأطر العمل للتمكين لتنمية القوة وهذا يفسح مجالاً لمناقشة التنوع للمستويات والمجموعات حيث يمكن فيها تطبيق التمكين وتنمية القوة، وسنبداً بفحص نظريات عن التمكين وتنمية القوة في الخدمة الاجتماعية.

النظريات والنماذج:

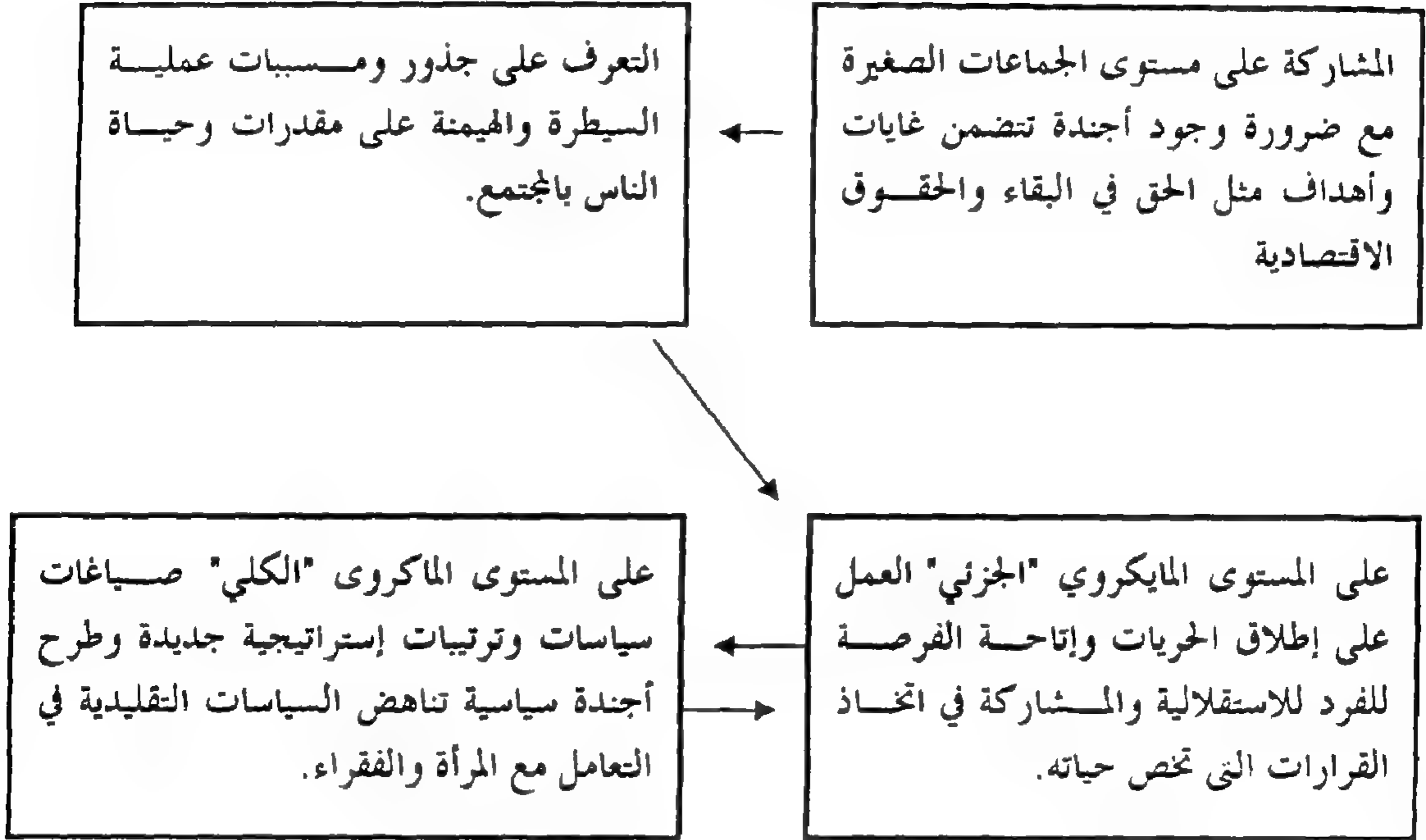
تأثرت ممارسة التمكين وتنمية القوة في دول العالم تأثراً كبيراً بالنظريات والمداخل في القارات المختلفة ولا سيما بأمريكا الجنوبية والشمالية.

وإن التطور الذي طرأ على تنمية القوة للخدمة الاجتماعية التي جاءت من الولايات المتحدة من خلال الكتابة والممارسات الواضحة عند "باربرا Barbara Solomon" في مجال تنمية القوة والحقوق المدنية في الولايات المتحدة. وفي أواخر ستينيات القرن العشرين شاهدنا تحركات الحقوق المدنية والحملات المضادة للسلطة في الولايات المتحدة والطلاب المحتجين ضد حرب فيتنام وانتشار المحتجين الذين انتشروا في الأجزاء العديدة لغرب أوروبا وخاصة بريطانيا وفرنسا وألمانيا وتعرف "باربرا Barbare Solomon" التمكين بأنها أنشطة تهدف إلى تقليل الضعف الذي نشأ عن أعضاء الجماعات الموصومة.

وتهدف إلى تحقيق هذا من خلال تحديد معوقات القوة المباشرة وغير المباشرة المساهمة في هذه المشكلة، وحيث أن الأفراد تحتاج إلى الحصول على الموارد واستخدامها لتحقيق الأهداف الشخصية، وتحتاج الجماعات والمجتمعات إلى تحقيق الأهداف الجماعية، وتتضمن المعوقات المباشرة أشياء مثل نقص التمويل والعقوبات السياسية. وتتضمن المعوقات غير مباشرة الموارد الشخصية الغير متطورة والمهارات الشخصية لأفراد الجماعة، وأيضاً تتضمن عوامل مثل عقبات القوة بسبب وصمة العار من المجتمع الأوسع، ومنع المجتمع المحلي لتطوير الموارد مثل المدارس وجمعيات المجتمع والحدائق والجمعيات الأهلية، وتبين "باربرا" أن بعض الأفراد والجماعات قد يتعرضون لتقييم سلبي فهم لا يبذلوا أى مجهود للتغلب على ضعفهم أو انعدام قواهم بدلاً من فشل القوة، فبعض الناس لديهم أسرة قوية أو علاقات مع جماعات خفضت من التقييم السلبي، وما زال تحقيق الأهداف مستمرة من خلال استخدام التنوع في المصادر

الشخصية والعلاقات الفنية بين الأشخاص. وتقول "باربرا" أن هذا المفهوم للتمكين وتنمية القوة هو تحديد الثقافة والتي يفترض أن تعبر عن الموضوعات والخبرات المرتبطة بالفئات الموصومة اجتماعياً، وتختتم بأن تنمية القوة تعتبر مفهوماً مناسباً للتدخل الاجتماعي مع أي فرد أو جماعة أو مجتمع حيث توجد الظروف المواتية وترى باربرا أن تنمية القوة تكمن في تطبيق نظرية الممارسة وتحول الخبرات السلبية للأفراد اللذين يخضعوا إلى التمييز المؤسسي أو السيئ إلى إجراءات اجتماعية إيجابية لتحمل القوة.

السلسلة النظرية للتمكين



النظريات النسائية:

لقد قامت المرأة بمساهمات مهمة لتحدي هيمنة الذكور وعدم توازن النوع الاجتماعي للنظريات الاجتماعية، وليست على الأقل الماركسية والنظريات الأساسية وممارسات المحتجين والهيمنة في إنجلترا، وقد تمكن العديد من الناس من التعليم من خبرات المرأة في عمل الشبكات وأساليب المنع الذكوري للمقاومة، واستخدم مركز العلاج النسائي ورش عمل ومجموعات المساعدة الذاتية كطريقة لتنمية قوة المرأة للتعامل مع الإحباط والخوف المرضي والمشاكل في العلاقات والمرضى العقلي عند المرأة،

وهذا يمكنهم من الخبرات المشتركة والبدء في التحكم في صحتهم وهذه المبادرات للمرأة ارتبطت بانتقادات نسائية لجوانب أساسية للخدمة الاجتماعية مثل الأخلاق والقيم ورعاية المجتمع والممارسات ضد العنصرية والعرقية والتعليم والتدريب وتوضح كار Carr عام 2003 مساهمات النظريات النسائية لوضع التمكين من أجل تنمية القوة في السياق الاجتماعي والتاريخي والسياسي عندما نقوم بوضع نظرية أو إجراء بحث.

دراسات التنمية:

تناول العديد من المفكرين مبادرات ومشروعات تنمية قوة الفقراء والنساء في الدول المضطهدين فيها أمثال شاميز Chambers وبلاكبيرن Blackburn وهولاند Holland ويعتبرون مسئولون عن مداخل المشاركات المؤسسية للتنمية الاجتماعية والتقييم في العديد من الدول النامية من خلال مراكز التكنولوجيا.

مجموعة الأفكار والمعتقدات الذي على أساسها يتكون النظام:

ويؤكد أن الناس المنهولين والعاجزين والضعفاء والمرضى العقليين يقبلون وجهة نظر الآخرين.

ومنذ ستينات القرن العشرين تم ربط التصورات النظرية عن التمكين من أجل تنمية القوة بشكل أساسي مع الدفاع كوسيلة لتنمية قوى الناس ويقول ديفيد براندون David Brandon أن واضعي النظريات لا يعتبروا نشطاء للصحة العقلية نتيجة خبرتهم بمشاكل الصحة العقلية، وتُميز بين ثلاث أشكال رئيسية: الدفاع والدفاع الذاتي والدفاع عن المواطن، ويعتبر الدفاع الذاتي أساس التحركات الشعبية مُجمعه لخبرات الناس عن تسليم الخدمات الاجتماعية، ومن ثم فهم يحاولوا الدفاع عن التقاليد وعدم اضطهاد الناس ويدعوا جوفمان Goffman عام 1963 إلى الطرد Expelled حيث أن لهم جذور في علم الظواهر (وجهة النظر الفلسفية التي تُعرف الحقيقة من خلال مواقف الشخص التي يمر بها) أما الوجودية (وجهة النظر التي يمر بها الشخص أساس الحقيقي للواقعية بدلا من الوصفات العلمية والاختبارات) وبالتفكير في النظريات الاجتماعية التفاعلية ونظرية تنمية القوة والممارسة، يستفيد منها في زيادة القوة للعدالة والحقوق بناء على المداخل وخبرات الأفراد عن تلقي الخدمات، وتحركات حماية المستهلك التي تلعب دور نشط في الخدمات العامة والصحية والإنسانية منذ بداية سبعينات القرن العشرين، والاهتمامات التي نشأت من عدم المساواة والتمييز والاضطهاد لبعض الناس والتي عادة ما ترتبط بتنمية القوة، ومن المهم أن نعمل على أساس إزالة التمييز

والاضطهاد على مبادئ الليبرالية والسعى لما دعا إليه أوسو Owusu-Bempah وهو تنمية القوة الحقيقى ويشير إلى وجود حاجة إلى الأساس العادل وعدم التمييز في تقديم الخدمات والتغلب على الحواجز الهيكلية في المجتمع لمنع الناس من تحقيق رغباتهم / أحلامهم.

وأيضاً مساهمات بيتر بيرسفورد Peter Beresford وسوزى كروفت Suzy Croft في المملكة المتحدة على مدار عشرون عاماً مضوا والذين دفعوا بشكل ثابت إلى وجهات النظر، ووجود مستخدمين ليتم أخذهم بالاعتبار في أى خدمات اجتماعية أو شخصية، وعلى المدى الطويل فمستخدمى خدمات الصحة العقلية ومدرى السياسة الاجتماعية ومدبرى مركز المشاركة الوطنية في الرعاية الاجتماعية وخدمات الرعاية الاجتماعية، ومع كروفت نكتشف المساعدة الذاتية ونماذج السوق ونماذج المديرين ونماذج الحرية والنماذج المهنية للتمكين لتنمية القوة وتأكيد إمكانية الحرية والتنظيم وطبقاً لوجهة النظر هذه فالتمكين يعتبر فكرة سياسية تتضمن قضايا القوة وعدم التساوى وإعادة التوزيع للقوة والاهتمام بتغير القوى والتأكيد على تلبية الاحتياجات وحقوق المهمشين والمضطهدين، ويستخدم مصطلح التمكين عادة لتغطية مدى كبير من الأنشطة من الاستشارة مع مستخدمى الخدمات للاشتراك في التخطيط الخدمى ويدرك "بيرسفورد وكروفت" أن هناك اختلافات أثناء المناقشات بين الأخصائى ومستخدمى الخدمة ويعتبروا أنفسهم متفائلون على الرغم من زيادة اشتراك مستخدمى الخدمة في تعليم الخدمة الاجتماعية والبحث ووضع النظريات والممارسة، ومن الحظ السعيد أن نعرض وسائل لتنمية الممارسة وإرجاع الخدمة الاجتماعية للقيم الأساسية، وفي حين أن "بيرسفورد وكروفت" يركزا على مشاركة البالغين منذ أواخر ستينات القرن العشرين فإن حقوق الشباب تلقى اهتمام شديد في الدول الغربية بشكل خاص ويتصور كوتلر Cutler أن النموذج التكاملى مثل شبكات اشتراك الشباب لإنتاج أوجه التوافق والتفاعل بين المشروعات المختلفة والمبادرات، وهذا يعنى توجه المعرفة إلى كيفية تطوير مهارات القيادة وتحسين الأداء الدراسى وتطوير العمل الجماعى وزيادة احترام الذات وإيجاد طرق لخدمة المجتمع المحلى.

المدخل التكاملية للتمكين:

لقد قام عدد من المؤلفين بتطوير مداخل النظريات المتكاملة، ويوضح جوتيرز وآخرون Gutierrez et al التنوع لتصورات التمكين وتنمية القوة على المستويات

الصغرى والمتوسطة والكبرى (الشخصية والمحلية والمجتمعية) وفحص الممارسة والبحث والتقييم والسياسة والجوانب الإدارية. ولقد جاء في الطبعة الثانية لموسوعة "Lee لى" أن مدخل تنمية القوة هو أساس المدخل للخدمة الاجتماعية.

ويعتبر تركيز الكتاب العديدة والضخمة في كندا والولايات المتحدة في هذا المجال والتي أكدت على أن التمكين وتنمية القوة هي حجر الزاوية للخدمة الاجتماعية، وهناك ثلاثة أبعاد متداخلة لتنمية الإحساس الإيجابي بالذات وتنمية المعارف والقدرة على الاستيعاب الأكثر للوقائع السياسية والاجتماعية للبيئة، وعرض الموارد والإستراتيجيات أو زيادة الكفاءة الوظيفية لتحقيق الأهداف الشخصية والجماعية.

وقد كتب ميلندير ووارد Mullender and Ward عن كيف يقود المستخدم العمل الجماعي لمخططات ضد الاضطهاد وممارسات عدم التمييز مع تقاليد مساعدة الذات ونظرية المجموعة، ولقد قام استفينسون Stebensson بفحص التمكين وتنمية القوة للعمل مع كبار السن، وتناول كل من بوشيل Boushel وفارمير Farmer التمكين وتنمية القوة للعمل مع الأطفال والعائلات، وأيضاً يُعطى بوركي وسيجنو Burke and Cigno انتباه تفصيلي للتمكين من أجل تنمية القوة للعمل مع الأطفال ومعوقات التعلم، ويقدم ريس Rees مجموعة من المداخل المتكاملة لتنمية القوة والتي تشترك مع الجوانب الشخصية بالإضافة إلى الجوانب السياسية، ويُقدّم رابابورت Rappaport مقترح عن التمكين وتنمية القوة للمستويات الشخصية والجماعية والمجتمعية، ويقوم ريس بوضع نظرية لمدخل تنمية القوة فيما يتعلق بتنمية القوة كنشاط سياسى مكوّن من خمس مفاهيم أساسية هي:

- 1- استخدام روايات حياة الناس.
 - 2- تنمية استخدام القوة.
 - 3- تنمية الاستيعاب السياسى.
 - 4- تنمية المهارات في التقييم والإدارة والتفاوض والدعوة للدفاع.
 - 5- وإدراك العلاقات الشخصية للسياسة.
- ويقدم لابونتي Labonte تصوراً لخمس عناصر متساوية الأهمية:
- 1- تداخل المجالات لأنشطة تنمية القوة.

2- إمكانية اشتراك العديد من الممارسين.

3- الرعاية الشخصية والعمل الجماعي.

4- تنظيم المجتمع وبناء التحالفات.

5- الدعوة للدفاع والأنشطة السياسية.

ويحاول ريسل Rissel أن يصل إلى نفس التصور لكن يشير إلى أن الإحساس بالمجال الاجتماعي يكمن في المجال الأوسع وهو تنمية قوة المجتمع ولذلك فالقوة النفسية في مستويات الأفراد تقع على عاتق تنمية الشعور بالمجتمع من خلال العمل في مجموعات، وأخيراً بالاندماج في تنمية قوة المجتمع والأنشطة الجماعية.

ويميز كوتلر Cutler بين نموذج تنمية القوة للشباب المنتشر في الولايات المتحدة ونموذج الحقوق المنتشر في إنجلترا، ويحدد نموذج تنمية القوة للشباب مجموعة من الشباب لتنمية قوتهم لعمل مساهمات في إدارة منظمات من خلال تأهيلهم بالمعرفة والمهارات، وأما نموذج الحقوق المنتشر في اسكتلندا فيركز على تغيير المنظمات لكي يستمعوا إلى إسهامات الشباب ويناقش تيبس Tibbitts عام 2002 ثلاث نماذج مختلفة لتعليم حقوق الإنسان التي تتنوع طبقاً للمجموعة المستهدفة:

1- نموذج القيم والوعي الذي يستهدف الوعي العام.

2- نموذج المسؤولية والذي يستهدف وعي المهنيين للمسؤوليات.

3- نموذج التغير الذي يستهدف تنمية قوة الفرد من خلال زيادة الوعي بحقوق الإنسان.

وعلى الرغم من وجود بيانات نظرية غير واضحة وبعض من الحزم التصورية الساعية لتنمية ممارسة المشاركة التي تعطينا استدلالاً للامح التمكين وتنمية القوة والتي نفترضها على أساس نظري، وعلى سبيل المثال فلقد قام كيربي وآخرون Kirby et al عام 2003 بتنفيذ بحث دراسات حالة عن المشاركة لعينة من المنظمات لتحليل كيف يشترك الطفل والشباب في صنع القرارات، ويرى أن الدروس الإيجابية يمكن أن يتم إدراجها من خبرات مجموعة من مبادرات تنمية المشاركة. ويكتب باستور Pasteur عام 2001 عن التنمية الاجتماعية في الدول النامية، لكن كثير من الفرص عن تفسير ثقافة المنظمات لتعزيز المشاركة تبدو في الدول المتقدمة.

ويمكن أن نقوم بذكر أربعة نتائج من الفحص والتلخيص لنظريات التمكين من أجل تنمية القوة ومداخل الممارسة:

1- ليس هناك اتفاق عام على المفاهيم والنماذج والمدخل المناسبة لتنمية القوة والمداخل في مجموعة معينة، والنمو المستمر في التنوع لنظريات ونماذج تنمية القوة تعكس نقص التعريف الفردي للمفهوم والتوافق العام والمدخل المحدد للممارسة.

2- يوجد تجانس ضعيف لتنوع نظريات تنمية القوة والممارسات عبر الخدمات البشرية وبشكل خاص الصحة والرعاية الاجتماعية.

3- هناك اتفاق عام في الأدب بأن تنمية القوة تعتبر جيدة وأن الناس استفادوا منها كثيراً ومن نتائجه، فنحن لا نحتاج إلى طرح سؤال تنمية القوة إلى ماذا؟ ومع ذلك فالجماعات المهمة من الناس تتضمن الموظفين في الرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية ولم يظهر أى دافع لإدخال قوتهم عن متلقى الخدمة أو مستخدميها.

4- وفي المستوى النموذجي للمشاركة وتنمية القوى للأفراد والجموعات على نظام الخدمة الاجتماعية يوجد هناك حماساً كبيراً للطرق وقوائم المراجعة والإجراءات والتسلسلات التي نأملها والتي سيتبعها أئوماتيكياً زيادة تنمية القوة والمشاركة من خلال متلقى الخدمة ومستخدميها.

نماذج التمكين:

نموذج word- mullanar

خدمة الجماعة بالتوجيه الذاتي:

يعرض هذا النموذج رؤية واضحة لنظرية التمكين، تُركّز على خدمة الجماعة، كذلك يُقدّم هذا النموذج أشكالاً متعددة للعمل الاجتماعي، ورأى الباحثان أن هذا النموذج الخاص بالتمكين يجب أن يُدار من خلال التوجيه الذاتي.

وأن هدف التمكين في هذا النموذج هو كيفية مواجهة مواطن القوة ويرى الباحثان أن هذا النموذج أقوى وأسهل في التطبيق وأكثر تأثيراً في النموذج الراديكالي.

ويمكن الاستفادة من التحليل الخاص بهذا النموذج في دراسة المواقف وإجراءات العمل الخاص بالتوجيه الذاتي.

ويحوى هذا النموذج خمس مراحل وهى:

1-تخطيط مبدئى: هدف اكتشاف مدى التوافق بين فريق العمل والاتفاق حول المبادئ الخاصة بالتمكين.

2-مرحلة الانطلاق: في هذه المرحلة يوجد ما يُسمى بالتخطيط المفتوح ويتم الربط بين مستخدمى النموذج والخطط الموضوعية.

3-إعداد (تهيئة) الجماعة للعمل: مساعدة الجماعة على اكتشاف نوعية القضايا المراد مواجهتها وكيفية إحداث التغيير المطلوب.

4-بدء العمل: تشمل هذه المرحلة تنفيذ أفراد الجماعة للخطط الموضوعية.

5-الانتهاء - يقصد بها: أن يعمل الأخصائى الاجتماعى على مراجعة وتقييم نتائج العمل وتحديد أو التعرف على نقاط الاتصال بين القضايا المتكررة والإجراءات المكتملة والمطلوب اتخاذها لحل هذه القضايا.

وتستمر هذه العملية طوال حياة الجماعة.

ويُفضل هنا العمل الجماعى التعاونى ذلك لتوافر الخبرات المتعددة بين أعضاء الفريق، والدعم المؤثر لخط سير العمل، كذلك فإن هناك حاجة ماسة إلى الرأى الاستشارى من آن لآخر لدفع وحث الأخصائيين ومساعدتهم على مواصلة العمل.

وفي ظل هذا النموذج توجد خمسة مبادئ هامة تحكم عمله وهى:

1- معظم الأفراد يمتلكون مهارات وقدرات وإدراك بشكل ما أو بآخر (يجب أن تتفهم تلك الحقيقة).

2- للأفراد الحق في أن يصل صوتهم إلى المسئولين، كما أن لهم الحق في أحكام سيطرتهم على حياتهم، ولهم الحق أيضاً في اختيار المشاركة أو رفضها، وفي التعرف على القضايا التى تهمهم وفي كيفية العمل على حلها.

3- من الأفضل أن يعمل الأفراد جماعياً حيث أن هذا الأسلوب أقوى في التأثير، لذا ينبغي أن نبنى الممارسة على هذا الأسلوب.

4- مشكلات الناس غالباً ما تعكس قضايا الاضطهاد أو السياسة أو الاقتصاد بالإضافة إلى قضايا القوة وعدم التكافؤ الشخصى.

5- الممارسة تتطلب تقديم تسهيلات لا يترتب عليها مواجهة أو تحدى الاضطهاد (سبب المشكلة).

لذا يجب على الأخصائي هنا أن يدرك ويتعرف على (يعمل مع) الجماعات الموجودة وقضاياهم، التأكد من مدى اشتراك أعضاء الجماعة مع أسلوب التوجيه الذاتي وحصر الأهداف المطلوب تحقيقها، لا يجب على الأخصائي أن يختار أعضاء بعينهم ليتعامل معهم، بل عليه أن يوجه دعوات عامة لكافة الأعضاء في الجماعة وبناءاً على الموجود يتم التعامل معه.

بالنسبة لمرحلة الإعداد للعمل يجب على الأخصائي أن يُسهّل مشاركة الأعضاء في التعرف على نوعية المشكلات الموجودة، يتطلب هذا في بعض الأحيان من الأخصائي أن يُحفز الأعضاء ذهنياً، واستخدام معارض الصور والأفلام الوثائقية أو التسجيلية التي تعزز استجابتهم لأي قضايا مُثارة.

ويتطلب ذلك إدماج المشاركين في المراحل الفرعية التالية:

1- الوصف... ما الذي يحدث ذلك؟

2- التحليل... لماذا يحدث ذلك؟

3- ارتباط ذلك بالمشكلة... ما هي المشاكل المترتبة على ذلك؟

4- أسباب المشكلة... أثار أو نتائج تلك المشكلات؟

5- تخطيط العمل... ما الذي يمكن علينا فعله لمواجهة هذه المشكلة أ.

ويعمل الأخصائيون -غالباً- على مساعدة المشاركين في إيجاد الطريقة التي تحقق عملية التغذية بالمعلومات Feeding بحيث تتحرك الجماعة في هذه الحالة على شكل دائرة عبارة عن إجراءات عمل، مجموعة نتائج، تعزيز المعلومات ثم إعادة الدائرة مرة أخرى.

يلي ذلك المرحلة الخاصة بكيفية تنفيذ تلك إجراءات:

تلخص تلك المرحلة في تجزئة عناصر المشكلة إلى مكوناتها الأساسية ويستطيع الأعضاء هنا العمل سوياً بحيث يعمل كل عضو أو مجموعة من الأعضاء مع جزء من القضية والمشكلة، يمكن استخدام ما يُسمى بتحليل القوة - المجال Field Analysis بما يسمح للأفراد بتقييم الضغوط المختلفة الواقعة مع أجزاء القضية (المشكلة).

تتطلب تلك المرحلة أيضاً، حشد الجهود والحملات، ووضع الأنساق التمويلية ومثل المرافعة وتحديد أى قوى مؤثرة أخرى.

في هذه المرحلة أيضاً يجب عمل رابطة وإنشاء روابط بين مختلف الوكالات والمؤسسات (وإجراء اتصالات بين مختلف تلك المؤسسات).

وعلى الأخصائى أن يُقدّم النصح الجيد للجماعات للإجابة عن الأسئلة (خاصة التى تبدأ بعلامة استفهام لماذا، ويمكن للأخصائى أيضاً أن يستعين بكافة الفنون الموجودة بالمجتمع (الأدوات الفنية، ذات الصوت المسموع في المجتمع واستخدامها بطريقة مؤثرة وفعّالة) لذا يترتب على هذه المرحلة أن يتمكن المشاركون من تحديد قضاياهم بدقة والتعرف على كل أبعادها.

في المرحلة الأخيرة الانتهاء:

يعمل الأخصائى على مساعدة الجماعة على كيفية العمل، وتحدى الأساليب الاضطهادية المفروضة عليهم (يرفع الأخصائى يده عن أعضاء الجماعة ويُخفف من التسهيلات المقدمة لهم).

ويفترض أن يكون أفراد الجماعة هنا على درجة عالية من الثقة بالنفس خاصة عند العمل مع وسائل الإعلام العامة، كما يتمكن أى عضو من الجماعة من الوصول بسهولة إلى المعلومات التى يريدونها، بخلاف أنه يستطيع في هذه المرحلة أن يُقيم من أدائه أو أنشطته التى قام بها (يستطيع أيضاً أن يُقيم مساهمات الأخصائى ذاته).

نظرية التعلم بدون مساعدة:

اقترح Barbar 1986 نظرية جديدة تعتمد على التعلم بعدم المساعدة ويمكن استخدام هذه النظرية داخل الخدمة الاجتماعية بطريقة مفيدة، وترتبط أفكار هذه النظرية أساساً ببعض البحوث المتعلقة بدعم حركات التمكين، تعتمد فكرة هذه النظرية على التجريب (التجربة) مع الحيوانات وتطبيقها بعد ذلك على الإنسان.

ماذا إذا امتلك الفرد خبرات هامة ثم لا يستفيد من هذه التجارب والخبرات بعد ذلك، غالباً يتوقع الفرد (الجماعة) ردود الأفعال عما يحدث ثم يكتفى بهذا بدون نتائج مفيدة تخدمه أن قدرة الفرد هنا على التعلم المفيد (السلوك) يفقد معناه لذا فالفرد الذى يفقد الدافعية غالباً ما يُصبح شخص قلق مضطرب ومحبط، محدود التفكير لأبعد حد.

هذه الرؤية والنظرية عموماً تؤيد أفكار Solomon عن افتقار القوة لبعض الأفراد (أو الجماعات) في المجتمع.

لذا فالاستجابة لمثل هذه النوعية تتمثل في نظرية 1986 Darler (الأثرء البيئى) بمنح هؤلاء الأفراد خبرات المواقف التى تمكنهم من أحكام الرقابة والسيطرة وإنجاز أفضل نتائج ممكنة.

نماذج التمكين بالمنظمات:

لبلوغ أو الاقتراب من التمكين تحتاج كل منظمة أن تتفهم التمكين، وفقاً لظروفها ومحيط البيئة الداخلية والخارجية، وتُظهر مراجعة للأدبيات أمثلة لمختلف نماذج التمكين والتى يمكن أن تساعد على تحليل وفهم مفهوم التمكين وسوف يعرض الكاتب أهم النماذج التى تُفسر التمكين في المنظمات ومنها:

1- نموذج (1988) Conger and Kanungo:

عرّف Conger and Kanungo التمكين كمفهوم تحفيزى للفاعلية الذاتية وتسبى الكاتبان نموذج التحفيز الفردى للتمكين حيث تم تعريف التمكين "كعملية لتعزيز الشعور بالفاعلية الذاتية للعاملين من خلال التعرف على الظروف التى تُعزز الشعور بالضعف والعمل على إزالتها والتغلب عليها بواسطة الممارسات التنظيمية الرسمية والوسائل الغير رسمية التى تتمد على تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية"، واقترح الكاتبان أن التمكين مماثل لمفهوم القوة حيث يمكن النظر له من زاويتين:

أولاً: يمكن النظر للتمكين كمركب اتصالى – فالتمكين يدل ضمناً على تفويض القوة.

ثانياً: ويمكن النظر للتمكين أيضاً كمركب تحفيزى فالتمكين، يدل ضمناً وبكل بساطة على أكثر من معنى، المشاركة في القوة أو السلطة، ويظهر ذلك جلياً في التعريف الذى تبناه الكاتبان، ولتقرير مستوى التمكين في أى منظمة، حدّد Conger and Kanungo خمس مراحل لعملية التمكين، وتتضمن:

المرحلة الأولى:

تشخيص الظروف داخل المنظمة التى تُسبب في الشعور بفقدان القوة بين العاملين، ويمكن تصنيف هذه العناصر إلى عوامل تنظيمية كالتغيرات التنظيمية

الرئيسية، المناخ البيروقراطي، الضغوط التنافسية، ضعف نظام الاتصالات، والمركزية العالية في توزيع للموارد، أما عناصر أسلوب الأشراف ونظام المكافآت فتشمل التسلط، السلبية، التحديد الاحتياطي للمكافآت، ضعف قيم التحفيز، وغياب الإبداع، وتشمل عناصر تصميم العمل غياب وضوح الدور، ضعف أو غياب التدريب والدعم الفني، نقص السلطة المناسبة، عدم التحديد المناسب للموارد، الأهداف الغير واقعية، محدودية الاتصال بين القيادات الإدارية والعاملين، الروتين الشديد في العمل، وضعف التنوع في العمل 1988Conger and Kanungo.

كما أن الحاجة لتبني التمكين تكون ضرورية عندما يشعر العاملون بضعفهم وعجزهم داخل التنظيم، ولهذا لا بد أن تعمل الإدارة على التقصي والتعرف على الأسباب التي أدت إلى ذلك الشعور، وعندما يتم التعرف على تلك الظروف يمكن للمنظمة أن تبني إستراتيجية للتمكين لإزالة تلك الظروف.

المرحلة الثانية:

استخدام أساليب إدارية مثل الإدارة بالمشاركة ومتطلباته كتحديد الهدف، إثراء الوظيفة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، ويجب أن يكون الهدف من استخدام تلك الإستراتيجيات ليس فقط لإزالة الظروف والعوامل الخارجية المسببة لشعور العاملين بفقدان القوة ولكن يجب استخدامها أيضاً وبشكل رئيس في تزويد الرؤوسين بمعلومات عن فعاليتهم الذاتية.

المرحلة الثالثة:

تقديم معلومات عن الفاعلية الذاتية للعاملين وذلك باستخدام أربع مصادر: المكاسب الغير فعالة، التجارب المنجزة، الإقناع اللفظي، والاستثارة العاطفية.

المرحلة الرابعة:

ونتيجة لاستقبال الرؤوسين لتلك المعلومات سيشعر الرؤوسين بالتمكين من خلال الزيادة في الجهد المبذول وتوقعات الأداء، والاعتقاد بالفاعلية الذاتية.

المرحلة الخامسة:

التغيير في السلوك من خلال إصرار ومبادأة الرؤوسين لإنجاز الأهداف المهمة المعطاة.

واختصاراً يرى الكاتبان التمكين "العملية التي من خلالها يعتقد الفرد أن فاعليته الذاتية تتحسن" أن تمكن تعني أن تسعى على تقوية اعتقاد الفرد بفاعليته الذاتية أو تعمل على أضعاف أو التقليل من اعتقاد الفرد بفقدان للقوة Conger and Kanungo 1988.

2- نموذج Thomas and Velthouse (1990)

قام Thomas and Velthouse بإكمال العمل الذي أنجزه Conger and Kanungo فبنى نموذج التمكين الإدراكي Cognitive وعرفا التمكين كزيادة في تحفيز المهام الداخلية والتي "تتضمن الظروف العامة للفرد التي تعود بصفة مباشرة للمهمة التي يقوم بها والتي بدورها، تنتج الرضا والتحفيز"، وأشارا إلى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات، ويتضمن نظام المعتقدات النظرة للعالم الخارجي، ومفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف ومنهجيات التمكين التي تطبق في المنظمة، وحدد الكاتبان أربع أبعاد نفسية للتمكين حيث شعروا أنها تمثل أساساً لتمكين العاملين.

1- التأثير الحسي أو الإدراكي Sense of Impact:

ويُقصد بالتأثير الحسي "الدرجة التي ينظر للسلوك على أنه يمكن أن تعمل اختلافاً فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة التي بدورها تُحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد"، وقيم التأثير بالاعتقاد بأن الفرد يمكن أن يؤثر في عمل الآخرين وكذلك القرارات التي يمكن أن تُتخذ على كل المستويات.

2- الكفاءة Competence:

ويقصد بها إلى أي درجة يمكن للفرد أداء تلك الأنشطة بمهارة عالية عندما يقوم بالمحاولة، فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التي يقومون بها، ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤديوا تلك المهام بإتقان إن هم بذلوا جهداً بالكفاية شعور الفرد بالإنجاز عند أدائه أنشطة المهام التي اختارها بمهارة، والشعور بالكفاية يتضمن الإحساس بأداء المهام بشكل جيد، والجودة في أداء المهام.

3- إعطاء معنى للعمل Meaningfulness:

"نهتم بقيم الهدف أو المهام التي يتم الحكم عليها من خلال معايير أو أفكار الفرد"، ويشمل إعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل ومعتقدات الفرد، كاعتقاد

الفرد مثلاً أن المهام التي يقوم بها ذات قيمة، فأعطاء معنى للعمل تعنى أن يشعر الفرد بالفرصة بممارسته مهام لأغراض نبيلة، فالشعور بالمعنى للعمل يُمثل إحساساً أن الفرد في طريق يستحق جهده ووقته، وأنه يؤدي رسالة ذات قيمة.

4. الاختيار- Choice من المسؤولية المسببة لتصرفات الفرد:

أن يشعر الفرد بالفرصة في اختيار المهام ذات المعنى له وأدائها بطريقة تبدو ملائمة، وهذا الشعور بالاختيار يُوفر شعوراً أن الفرد حراً في اختياره، والإحساس بأنه قادراً على استخدام حكمة الشخصى والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها.

تنمية أطر العمل للتمكين في الخدمة الاجتماعية:

نسعى إلى إطار العمل الذي يعتمد على تنوع وجهات نظر الخدمة الاجتماعية ولكن ليس هناك اتفاق عام عليه، والحقيقة أن الطبيعة في التنوع في العديد من المجتمعات المختلفة غير متكافئة والتي تترك بعض الناس يكافحوا ويعانون من الفقر ومعرضة للهجوم ومستبعدة، والمدخل الهيكلي للخدمة الاجتماعية يعمل على هذا الجانب، ويعرض التاريخ ملامح عن الجماعات التي راعت الصحة العقلية للناس وتحركات الناشطين لرعاية العاجزين ومجموعات مستخدمي الخدمة ومتلقي الخدمة دليل للتراعات الأساسية لوجهات النظر بين الذين يتلقوا ويستقبلوا الخدمة، وبرسفورد وروفت Beresdoand Croft قاموا بتوضيح حقيقة أن المهنيين مستخدمي الخدمة والذين لديهم تصورات مختلفة وخبرات ويساهموا في كل من المناقشات المتباينة للمستخدمين والممارسين وطبيعة الخدمة الاجتماعية.

المساهمات الهيكلية لمدخل الخدمة الاجتماعية في التمكين:

يعرض "كير Carr" وجهة نظره الأدبية التي تختتم بأن الحواجز الهيكلية تستبعد الناس من المستويات المهمة للمشاركة وتنمية القوة في منظمات الخدمة الاجتماعية وخدمات الرعاية الاجتماعية، وأتى استراتيجية لعمل طريق في هذا الموقف تعتمد على هذه الحواجز الهيكلية.

ولقد كان مدخل "جالي وود كارول تولي Gslewood and Caroltully" لديه جذور في وجهة النظر البنائية للخدمة الاجتماعية وهناك ثلاث ملامح خاصة تساهم في التمكين وتنمية القوة:

1- فهو يتبنى النزاع الذى على أساس وجهة نظر المجتمع والذى يفترض أن المجتمع يتم تمزيقه ليس فقط بسبب التنوع والاختلافات، لكن سبب الانقسامات التى على أساس عدم التساوى للقوة والثروة والفرصة والإنجازات، وهناك ثلاث مجالات للفرد حيث الانقسامات وعدم التساوى يتم تصحيحها، لكن على المجمع فاعمليات الاجتماعية يتم تمزيقها من خلال المنافسة والنزاع بين الناس بدلا من التوافق والاتفاق، فضلا عن النظريات التى تتناول الخدمة الاجتماعية وممارسة عملها في مجالين: الأنظمة ووجهات النظر الوظيفية والتى تفترض الاتفاق الأساسى بين الناس المختلفين، وهذا لا يعنى أن الناس تختلف بشكل كبير لكن الافتراض بهذه الاختلافات التى تكون أقل من مجالات الاتفاق، وعلى الجانب الآخر فوجهات النظر النزاعية تفترض أن هناك مجالات للاتفاق لكن على المجمع النزاعات تكون أكثر أهمية.

2- هناك قوى أساسية والتى تعنى أنها تسعى لبناء قدرة الفرد لتحمل القوة.

3- وأن لديها جذور في النظرية البنائية الاجتماعية للخدمة الاجتماعية وهذا يفترض أن الوقائع التى تستمر حولنا تتضمن الهياكل الاجتماعية والتى يتم بناءها اجتماعيا.

استيعاب وجهة النظر الاجتماعية البنائية:

أصبحت فكرة البناء الاجتماعى معروفة بشكل كبير في العلوم الاجتماعية من منتصف ستينيات القرن العشرين من خلال كتابات بيرجير ولوكمان Berger and Luckman وطبقا لوجهة النظر الاجتماعية البنائية فالمفاهيم الاجتماعية والبناءات الاجتماعية مثل منظمات الخدمة الاجتماعية والمنشآت السكنية من خلال طرق إدارة وتوصيل الخدمات ومداخل وطرق الخدمة الاجتماعية المختلفة، وهذا يبدو من الصعب استيعابه.

وعليه فإن البناءات الاجتماعية تعمل في سياقات اجتماعية، حيث أن بعض البناءات تكون مُسيطرَة، وفي المنشآت السكنية الخاصة على سبيل المثال فالأشخاص كبار السن عديمي القوة قد يفشلوا لتأكيد بنائهم للمنشآت كمترل، والمدير الغير متعاطف قد يفرض وجهة نظره بأن المنشأة موجودة كمكان للحالات التى تحوّل من قبل زملائه، ويشغل الجماعتين نفس الحيز لكن بنائهم تقام بشكل أساسى في النزاع مع بعضهم البعض، وبالتالي فنظريات التمكين وتنمية القوة تحتاج إلى أن تكون انعكاسية وضرورة الاستجابة للواقع العملى.

العلاج ونماذج التمكين في الخدمة الاجتماعية.

فلاحظ مثلاً في فصل سابق أن جذور تنمية القوة تكمن في التقاليد للمساعدة الذاتية والمساعدة التبادلية في زيادة الوعي لم يسبق لها مثيل وثقافة الاحتجاج لستينات القرن العشرين، ولكن سمة التمكين في الخدمة الاجتماعية يمثل تغيير نموذجي - ثورة - بدلاً من التغيير التدريجي - التطوير، وهذا يمكن أن يتحقق من خلال تطوير مُعقد لنماذج التمكين في المناقشات المضادة للاضطهاد، وهذا يدعونا إلى إعادة تفسير أدبيات الخدمة الاجتماعية كلياً من خلال مفهوم التمكين وتنمية القوة، تعرض مدخلاً جديداً للنماذج بدلاً من تعديل الموجود وهذا يتضمن ما أطلق عليه كوهن بمصطلح التغيير النموذجي، ونعني من خلال التحول النموذجي وصف الإبداعات التي تُحدد المشاكل الشرعية والطرق التجريبية لمجال البحث للأجيال التالية للممارسين، وهذا يتحقق من خلال أن لديهم عاملين أساسيين، ومن وجهة نظر الكاتب فإن القوة على الرغم من بعض الانتقادات في العلوم الطبيعية فنقول أن الضعف في نظرية كوهن عن كيف يحدث التغيير في مجال معين وأن الحاجة إلى التحول النموذجي لا تكون بناء على جزء خاص جديد من البحث التجريبي.

كما أن تطوير نموذج التمكين والعمل على تطبيقه في العديد من المجالات المختلفة للخدمة الاجتماعية يعتبر عمليات تحدث معاً، فهي تتزامن مع أهمية النمو بمختلف دول العالم لزيادة التنمية والمشاركة للعملاء ومستخدمي الخدمة أو متلقي الخدمة في الخدمات الصحية والاجتماعية، وهذا يرجع إلى تبنيتهم للعلاج كجزء من أجندة تحديث الخدمات الاجتماعية.

وأثناء ستينيات وسبعينات القرن العشرين فإن نموذج العلاج يُسيطر على الخدمة الاجتماعية وكلمة علاج في بعض الأحيان لا تعني تطبيق المصطلح الطبي للتشخيص والوصف، وبالابتعاد عن هذا المعنى لنموذج العلاج فالافتراضات تتسع وأن المهنيين يعرفوا بشكل أفضل كيف يفيدوا الناس، ومن الصعب أن نُحدد لماذا (كما رأينا في الفصل الأول أن فكرة المساعدة الذاتية تناقص بشكل طبيعي) ولكن أثناء سبعينات وثمانينات القرن العشرين، فالمساعدة الذاتية والمبادرات التي يقودها المستخدم تُحظى بقاعدة أساسية، وفي منتصف تسعينات القرن العشرين، فنموذج التمكين حُظي بقاعدة أساسية (أن الخدمة الاجتماعية الفعالة تعتبر منتج الخدمة بدلاً من الناس).

ويمكن أن نقول أن الخدمة الاجتماعية من ستينات القرن العشرين فصاعداً تشترك بشكل كبير مع معالجة العملاء بينما من أواخر ثمانينات القرن العشرين فصاعداً فهي تشترك بشكل كبير مع تنمية قوة مستخدمي الخدمة، وهذا المجال يمنع الاستكشاف

العميق للآثار المترتبة على التغير، وجذور النظريات والممارسات في العنصر النسائي والنشاط الاجتماعي والخدمة المجتمعية والسياسات العنصرية - التي تركز على تنمية القوة للأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات - التي تُحظى بأساس منذ سبعينات وثمانينات القرن العشرين وحتى بداية تسعينات القرن، وحقيقة أن المعلقين قد لا يتفقوا فيما يتعلق بالتخطيط لهذه التغيرات واشتراك كل التفاصيل في ذلك، ولا يجب غموض الوضع الأساسي بين نموذج معالجة العملاء ونموذج تنمية قوة مستخدمى الخدمة.

الطرق المختلفة لربط التمكين مع التنمية العملية:

قد يتم ربط التمكين وتنمية القوة بطرق مختلفة للتنمية العملية وليس منهم ما يتم استبعاده بشكل متبادل ولكن لديهم سمات مميزة تساعد على استمرارية المشاركة كعملية للممارسة العكسية كرابط للأنشطة، وكعملية تحدث في عدد من الأبعاد والمستويات والجموعات، وكعملية تشترك بعدد من الطرق للمشاركة، أو كعملية للاشتراك في السياسات، وكعملية عقلانية لزيادة الوعي، أو كوسيلة عامة للممارسة ضد الاضطهاد وسنشير إلى هذه السمات الرئيسية أدناه.

التمكين كسلم Ladder:

يُميز أرنستين Arnstein العلاقات المختلفة بين الأخصائيين وأعضاء المجتمع من خلال الرجوع إلى صور الهرم الاجتماعي "السلم" مع التحكم الأكبر أو التلاعب في أقل المراتب والتحرك نحو المشاركة الكاملة في أكبر مرتبة، ولو أن مفهوم التمكين وتنمية القوة قد قامت بنقلها في أواخر ستينات القرن العشرين، ومن ثم فإن أرنستين قد أدرك هذا النوع من المشاركة الوطنية بشرط درجة تنمية القوة أو انتزاع القوة المجسدة في كل المواقف، وبشكل ضمني فصورة "السلم" تنقل تحكيم القيم عن المواقف الأعلى المفضلة.

ويتعلق هارت و أرنستين Hart and Arnstein بصورة السلم لمشاركة الأطفال، وهو تصور ثمان حلقات والعرض الأعلى للمشاركة الأكبر والثلاثة الأقل لا يمثلوا المشاركة، ويوضح (الجدول 2.3):

- الحلقة 8: المشاركة في صنع القرار بين الشباب والبالغين.
- الحلقة 7 : البدء بالقيام النشاط ويقوده الشباب.
- الحلقة 6: البدء بالقيام بالنشاط من قبل البالغين ومشاركة القرارات مع الشباب.
- الحلقة 5: استشارة البالغين وتبليغ الشباب.
- الحلقة 4: تخصيص البالغين للشباب للقيام بدور مُحدد وتبليغهم عن كيفية اشتراكهم.

- الحلقة 3: الرمزية - يقول الشباب رأيهم وأقوالهم ولكن في حقيقة الأمر أن لديهم قوة قليلة لمشاركتهم.

- الحلقة 2: التزيين - يتم استخدام الشباب بشكل غير مباشر لقيام بمشروع أو حملة.

- الحلقة 1: الخداع - الخداع البالغين في استخدام الشباب لقيام بالنشاط.

وهذه التقسيمات مثيرة للجدل فهي تعتبر تصویریّة ومُميّزة من وجهة نظرهم، وعلى سبيل المثال فان هارت فقد الحلقة (3) كعدم مشاركة ولكن في الحقيقة وصفة يسمح بأن تحدث المشاركة من خلال التعريف وتحتوى على عنصر من المشاركة وأيضاً الحلقة (1) لا تكون أتباع مسلك الخيانة مع الشباب كماورقهم بدون موافقتهم.

الجدول 3/2 المشاركة والتمكين قوة: السلالمة والنماذج والمواقف (الجزء الأول)

ارنستين عام 1969 سُلّم المشاركة	هارد عام 1992 سُلّم المشاركة	روكا عام 1997 نموذج التمكن	ويلوكوس عام 1994 خمس مواقف (ليست هرمية)
الحلقة 8: سيطرة المواطن	الحلقة 8: المشاركة في صنع القرار بين الشباب والبالغين	المشاركة المجتمعية الحلقة 5: تنمية القوة السياسية (التمكن السياسي)	الدعم المستقل لمصالح المجتمع
الحلقة 7: تفويض القوة	الحلقة 7: البدء بالقيام بالنشاط ويقوده الشباب	الحلقة 4: تنمية القوة السياسية والاجتماعية	العمل معاً
الحلقة 6: المشاركة	الحلقة 6: البدء بالقيام بالنشاط من قبل البالغين ومشاركة القرارات مع الشباب	الحلقة 3: تنمية القوة المتوسطة	تقرير الأمور معاً
درجات الرمزية الحلقة 5:	الحلقة 5: استشارة البالغين وتبليغ الشباب	الحلقة 2: تنمية قوة الأفراد (التمكن الجماعي)	الاستشارة
الحلقة 4: الاستشارة	الحلقة 4: تخصيص البالغين للشباب للقيام بدور محدد وتبليغهم عن كيفية اشتراكهم		
الحلقة 3: التبليغ عدم المشاركة	الحلقة 3: الرمزية - يقول الشباب رأيهم وأقوالهم ولكن في حقيقة الأمر أن لديهم قوة قليلة لمشاركتهم		إعطاء المعلومات
الحلقة 2: العلاج	الحلقة 2: التزيين - يتم استخدام الشباب بشكل غير مباشر لقيام بمشروع أو حملة	الحلقة 1: تنمية القوة للأفراد (التمكن الفردي)	
الحلقة 1: الخداع	الحلقة 1: الخداع - الخداع البالغين في استخدام الشباب للقيام بالنشاط	اشتراك الأفراد	

ويُقلل روكا عدد الحلقات في السُلّم إلى خمس ويجعلهم يستمروا بين المشاركة

الاجتماعية والمشاركة الفردية، ففي مشاركة المجتمع، الفرد يلعب دور سياسي حيث في مستوى المشاركة يتم تنمية قوة الفرد بدون الرجوع إلى ظروف الآخرين. وويلكس يتبنى سُلّم ارنستين لكن يُقلّل عدد الحلقات على ما يدعوا إليه بخمس مواقف: إعطاء المعلومات والاستشارة وتقرير المواقف معاً، والقيام بالحدث معاً والدعم المستقل للمصالح المجتمعية (الجدول 2.3)، ويعتبر رأيه في عدم ترتيبهم بشكل هرمي بالأفضلية حيث أن كل منهم مناسب في مواقف مختلفة.

الجدول 3/3 المشاركة وتنمية القوة: السلالم والنماذج والمواقف (الجزء الثاني)

المشاركة المتزايدة والسيطرة المتزايدة من قبل المواطنين	كونور عام 1988 السلام المدنية القرارات والموانع والمقاضاة والتوسط والتخطيط المشترك الاستشارة التغذية الراجعة المعلومات التعليم	ويدمان وفيرمز عام 1993 المشاركة العامة في القرارات النهائية المشاركة العامة في تقييم المخاطر والتوصيات المشاركة العامة في تعريف المصالح ووضع الأجندات. وأن الناس لديها الحق في الاعتراض. وأن الناس لديها الحق في الاحتفاظ برأيها. وأن الناس لديها الحق في أن تعرف	دورة دورسي وكولومبيا الجدول عن البيئة والاقتصاد (1994) استمرار المشاركة السعي للحصول على موافقة عامة السعي للنصيحة الاستشارة عن طريق الاستجابات تجميع المعلومات تعليم وتثقيف الناس
--	--	--	--

ويراجع كونر Connor سلم مشاركة المواطن (الجدول 3.3) ويُركّز على سُلّم مشاركة المواطنين التي يمكن أن تحل المنازعات وتُستخدم لتعليم الناس لمنع حدوث المنازعات في المقام الأول وأيضاً يُحدّد كونر عدد من الطرق لاشتراك أشكال مختلفة من المشاركة - مثل الاستشارة والتوسط - من خلال عدد من أعضاء الشعب.

ويُركز ويدمان وفيرمز Wiedemann and Fermers على المستويات المختلفة لمشاركة الناس في إهدار إدارة صنع القرار واستخدامهم لتبليغ الناس بالمشاركة الأقل إلى مستوى أعلى للمشاركة في صنع القرار النهائي. وتركز دورة دورسي وكولومبيا Dorsey and Columbia جدول عن البيئة والاقتصاد (1994) على عملية التخطيط واقتراح الهرم المرن للمشاركة، وإدراك أن في بعض الظروف يوجد الكثير من

المشاركة في البداية، وهذا سيساعدنا في أن نعرف الأشكال المختلفة للمشاركة التي قد تكون متناسبة في الظروف المختلفة طبقاً للمهام والإعدادات.

ويقدم راجاني Rajani نموذجاً لمشاركة الطفل (الشكل 2.3) الذي يقترح أن الأربعة مكونات المختلفة تساهم في تنمية القوة والتمكين من خلال المشاركة وهي:

1- الوضع الجغرافي.

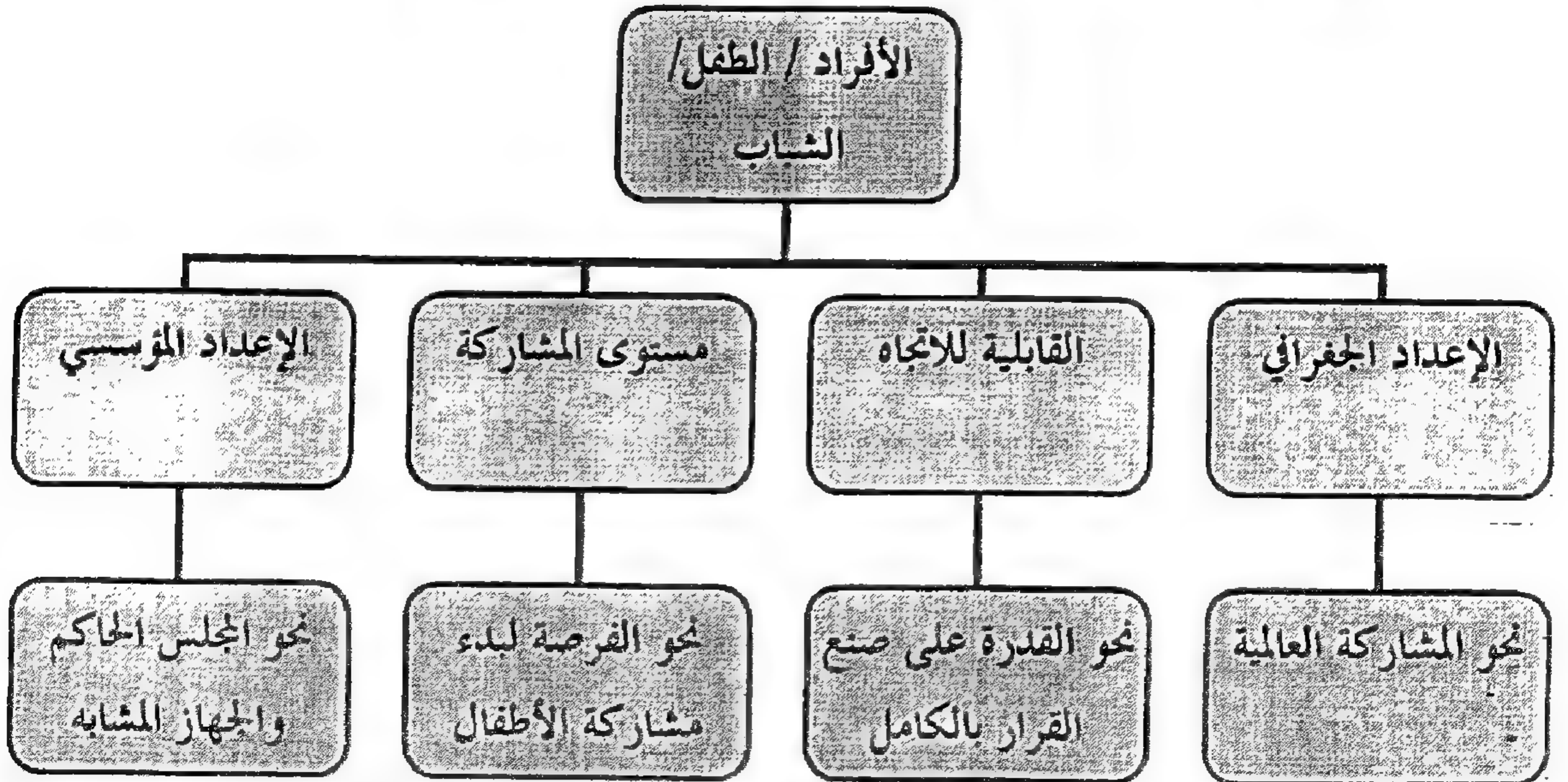
2- الهيكل التنظيمي.

3- الدور المؤدى من قبل الأشخاص.

4- مستوى المشاركة

وهذا يُمكننا من توضيح الظروف التي قد يشارك فيها الهيكل، لكن الأفراد قد يلعبوا دوراً سلبياً وعدم تنمية قوة دورهم في حين الآخرين يشاركون.

الشكل 2،3 المشاركة وتنمية القوة: السلالمة والنماذج والمواقف (الجزء الثالث)



ويوضح شير Shier أن النموذج يرتبط بخمس مستويات للمشاركة من قبل الأطفال والشباب (الجدول 4/3) ويُركز على إعداد المدارس:

1- الاستماع إلى الطلبة.

2- دعم الطلاب.

3- أخذ وجهات نظر الطلاب في الاعتبار.

4- اشتراك الطلاب في صنع القرار.

5- مشاركة الطلاب في القوة وصنع القرار.

ويقدم شير طرق لطرح تساؤلات للذين يشاركون في هذه العملية للاستجابة التي ترتبط بالمستويات الخمس (الجدول (3،4).

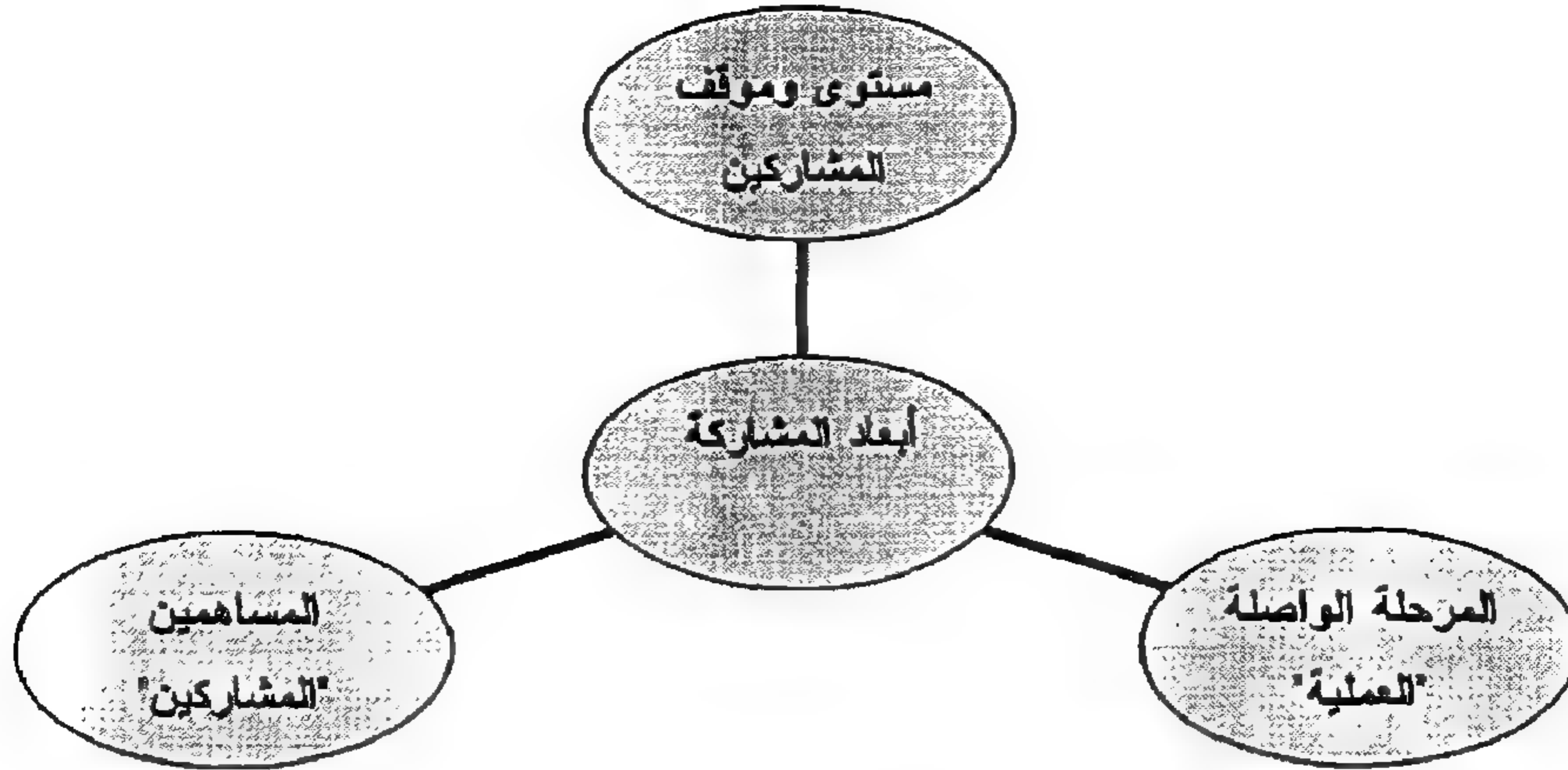
الجدول 4/3

المشاركة وتنمية القوة: السلالم والنماذج والمواقف (الجزء الرابع)

مستوى المشاركة	الأسئلة عن الطريق من المستوى 1 إلى المستوى 5
اتخاذ القوة والمستولية لصنع القرارات	هل البالغين مستعدين لمشاركة القوى مع الشباب والأطفال؟
الاشتراك في عمليات صنع القرار	هل البالغين مستعدين للسماح للأطفال والشباب بالمشاركة في صنع القرار؟
أخذ الآراء في الاعتبار	هل البالغين مستعدين لأخذ آراء الشباب والأطفال في الاعتبار؟
تلقي الدعم في التعبير عن وجهات النظر	هل البالغين مستعدين لتقديم الدعم للشباب والأطفال في التعبير عن آرائهم؟
الاستماع إليهم	هل البالغين مستعدين للاستماع إلى الأطفال؟

ولدى بعض المعلقين وجهات نظر معينة على الأبعاد والعمليات للمشاركة والتمكين، ويعرض ويلكوكس Wilcox وجهة نظر مفيدة وبسيطة لذلك، ويقترح أن المشاركة تعتبر فكرة واحدة بثلاث أبعاد (الشكل 3.3): المستوى، وموقف المشاركين أو الأغراض، والمرحلة الواصلة أو العملية، مع الذين يساهموا أو الناس المشاركين، وطبقاً لويليكس فإن عملية التمكين من أجل المشاركة هي التلقين والإعداد والتنفيذ والاستمرارية.

الشكل 3.3 الثلاث أبعاد للمشاركة



الجدول (3/5) مراحل المشاركة

المراحل	ما هي تفاصيل كل مرحلة؟
التلقين	إعداد أساس للمشاركة والاتفاق على القيم والمبادئ
الأعداد	وضع خطة وإستراتيجية لما قد حدث
التنفيذ	القيام بتنفيذ الأعمال
الاستمرارية	استعراض الأعمال وتأكيد استمراريته

التمكين وتنمية القوة: زيادة الوعي من خلال عملية الحوار:

تُشير مساهمة فريير التي ذكرناها سابقاً بأنها تكمن في تقديم نموذج يمكن من خلاله ربط عملية زياد الوعي الظروف الفردية مع السياق الاجتماعي، ومن هنا تقديم طريق للتمكين وتنمية القوة في المجالات المختلفة والتركيز على الأفراد في المجتمع.

التمكين وتنمية القوة كوسيلة عامة لممارسة الإجراءات ضد الاضطهاد:

تصور النظريات النسائية وممارسى الخدمة الاجتماعية الهرم التدريجي لممارسة الإجراءات ضد الاضطهاد من ممارسة الأخصائيين النسائيين من خلال المنطقة المحددة للممارسات المضادة للنوع الاجتماعي، إلى المستوى العالمى لممارسة الإجراءات المضادة للاضطهاد، وتوضع تنمية القوة والتمكين في قمة الهرم وترتبط مع رأى تومبسون Thompson بأن أحداث المساواة تساهم في عدم التمييز وتعتبر وسيلة عالمية لتحقيق الحرية.

إطار العمل للتمكين وتنمية القوة في الممارسة:

لكي لا يكون التمكين رمزى فقط فهو يحتاج إلى أن نأخذ في الاعتبار بعدين هما:

- 1- يجب أن تكون كُلية وتحقق أنشطة في العديد من المجالات.
- 2- الامتداد للممارسة الفكرية، ويجب أن تكون نشاط فنى واشتراك الممارس كشخص كامل وممارستها بشكل تكاملى.

وبدون هذا المدخل الهام للممارسة وقيود المحتوى التى أشرنا إليها سابقاً في بداية هذا الفصل التى تجعل مصطلح التمكين وتنمية القوة مصطلح بلاغى بدون مادة في الممارسة، وفي هذا الكتاب فمصطلح التمكين في الممارسة يُشير إلى التفاعل المستمر بين التفكير النقدي وممارسة التمكين وتنمية القوة، حيث أن الممارسة تكون في وحول تقييم التفكير:

ويعتمد إطار عمل وأراء جانيت بريس Janet Price التى ذكرناها في بداية هذا الفصل عن الحاجة إلى وضع نظرية لممارسة التمكين وتتضمن تنوع وجهات النظر والآراء التى تُساهم في تنمية حياتنا من خلال بناء عالماً، وأن إطار عملنا للتمكين يجب أن يتجنب تقديم المفهوم كتنقية بعدية واحدة ومهارة بسيطة، وبالتناقض يجب أن تحتفل بعدم القدرة للتوفيق بين الاختلافات وبين الخطط المختلفة للنوع الاجتماعى وعدم القدرة على التوافق بين الحياة، ومن هنا يجب أن نُشجّع الناس على مقاومة محاولات طرحهم جانباً أو قمعهم.

مجالات التمكين:

لاحظنا أن العلاقة بين مجالات التمكين وتنمية القوة التى يتم تغطيتها في الخمس فصول القادمة لهذا الكتاب (تنمية القوة الذاتية ، التمكين الذاتى، والتمكين الفردى، والتمكين الجماعى، وتمكين المجتمعات والأنظمة السياسية، واستخدام مصطلح مجال يُقدم طريقة لاستدامة اللغة الهرمية للمستويات وتأكيد الحرية للتحرك من مجال واحد للآخر، أو لاحتلال واحد آخر مشابه، وهو يُوضّح كيف أن مجالات ممارسة التمكين تُوضّح في أربعة جوانب:

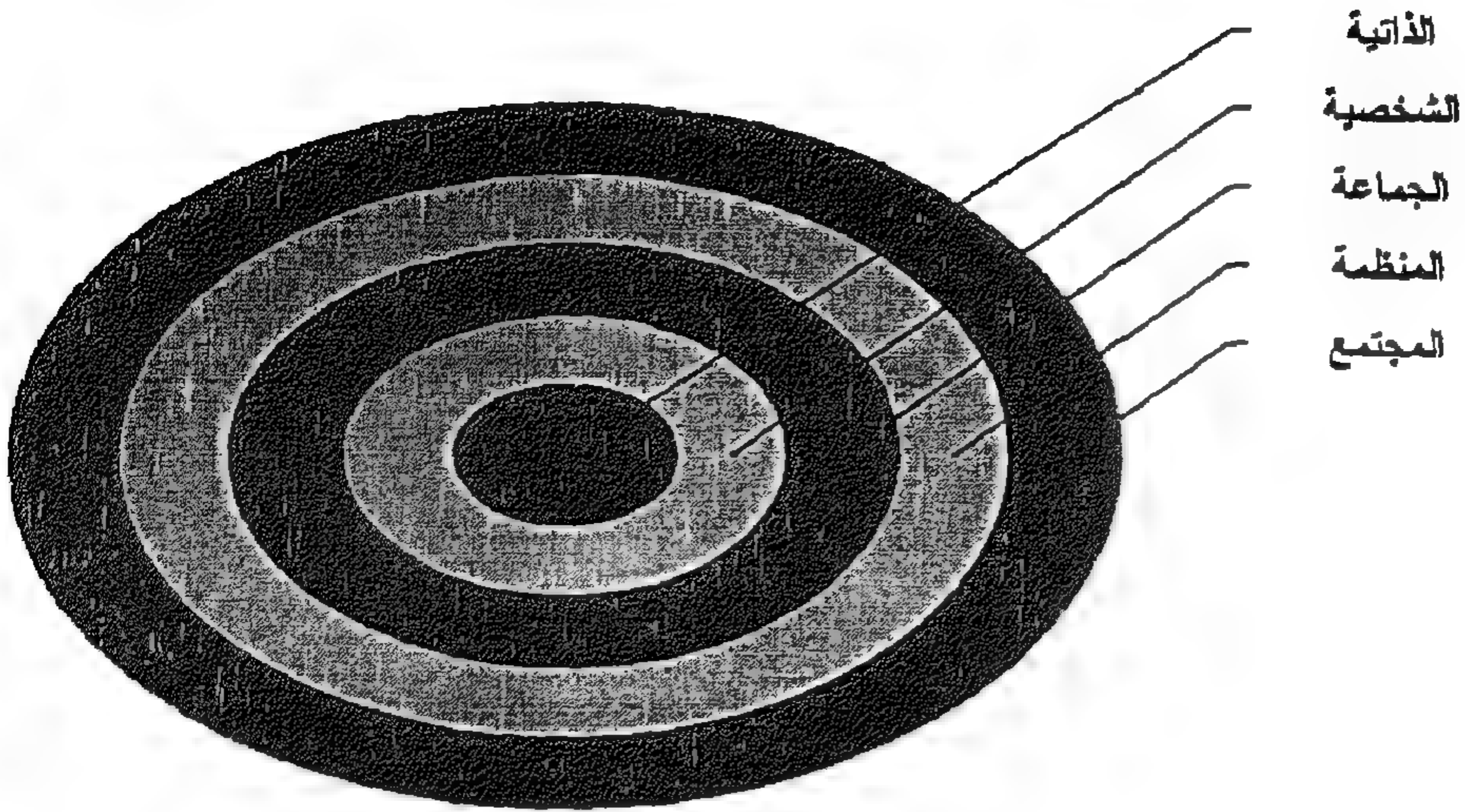
- 1- الربط: (يتم ربطهم معاً وتفاعلهم).
- 2- الشمولية: (بينهم وهم يغطوا المدى بالكامل لممارسة واشتراك الشخص بالكامل).

3- المساواة: (لا يتم تخصيصها إلى أى واحدة من هذه الأنواع الهرمية).

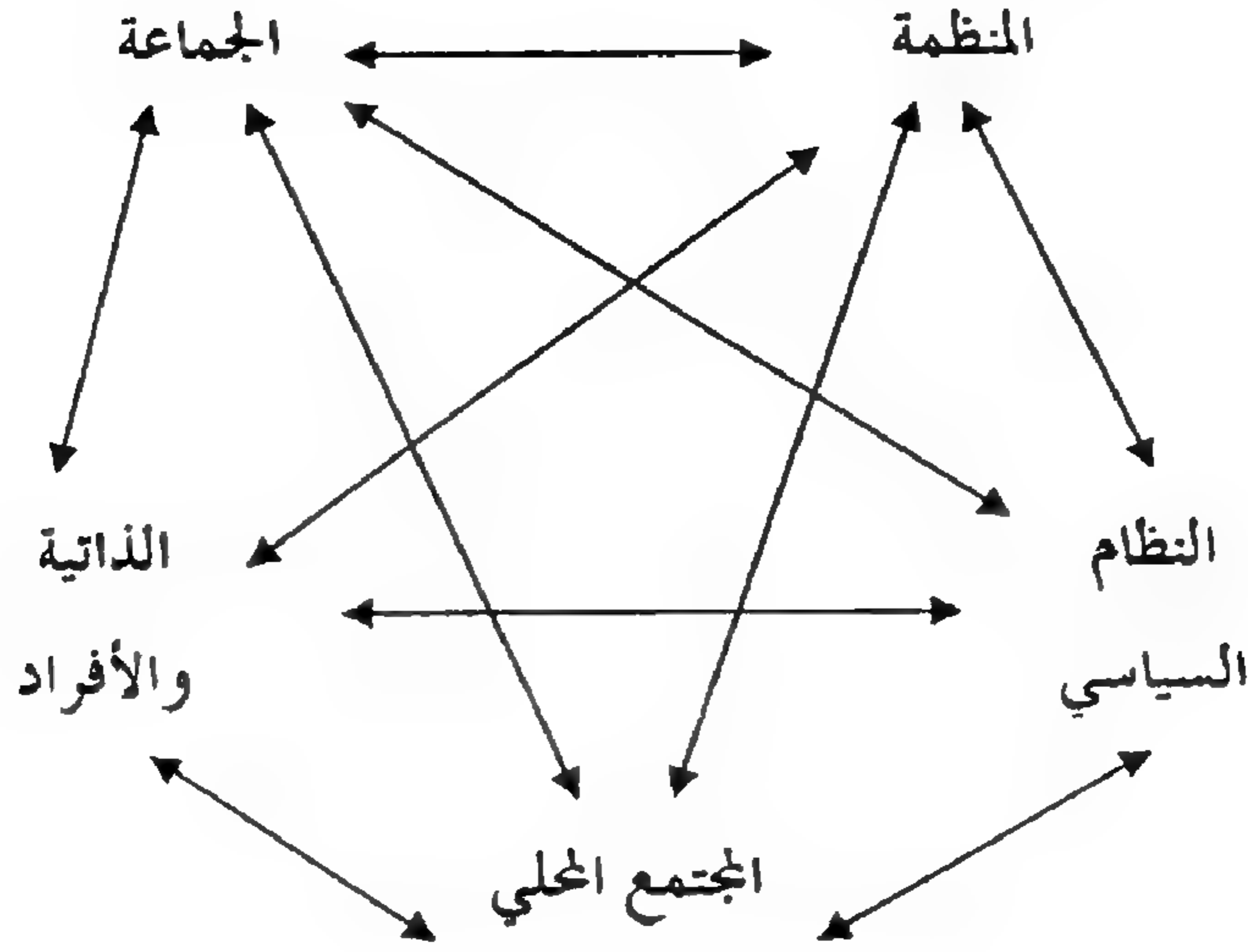
4- التوثيق: (المشاركة وتنمية القوة ليست فقط إجراءات فنية ولكن التفسيرات الحقيقية في الديمقراطية).

وتقدم النظريات وجهة النظر هذه لربط المجالات وعدم ترتيبها بشكل هرمى لىتم تقديمها في مجال التنمية المستدامة ونستخدم كلمة مجالات بسبب لأنها ليست كلمة هرمية فهي تحمل أفكار ونظريات وممارسة والشكل 4.3 و 5.3 يوضحا مجالات التمكين وتنمية القوة والروابط بينها يساعد في توضيح معانيهم فالشكل 4.3 يقد المجالات كسلسلة من توسيع النطاق 8 والشكل 5.3 يقدم كيف أنهم يرتبطوا معاً بشكل غير هرمى وتعنى كلمة هولاركى أن كل مجال يعتبر كامل بذاته ولكن المجالات المختلفة معاً تشكل تكامل أوسع.

الشكل 4.3 مجالات التمكين وتنمية القوة



الشكل 5.3 الروابط بين مجالات تنمية القوة



في الجدول (3/6) بعض من الجوانب الرئيسية للاختلاف بين المشاركة الفنية / العقلية والحقيقية والتمكين وتنمية القوة وتحديد الآراء التي يمكن الحصول عليها من خلال العمل الذي قام به سكون وفوليت واستخدام مجالات إطار العمل كهيكل للخمس فصول القادمة التي لا يجب أن تؤخذ بشكل ضمني لتطبيق الألية البسيطة والتابع من تنمية قوة الذات إلى تنمية قوة المجتمع، وتبنى ممارسة تنمية القوة الفكرية التي تتطلب التزام طويل المدى من قبل الممارسين، وسيكون هناك كفاح مستمر للناس الذين يعملون بدلاً من عرض للحلول قصيرة المدى.

واستخدام إطار العمل الذي يتضمن افتراض أن كل مبادرات التمكين التي ستلمس المجالات المختلفة، وبعضهم سيبدأ مع التمكين الذاتي وسيقدم مع المجالات الأخرى، ثم يبدأ بقرار تخطيط السياسة، والتنفيذ سيكون من قبل الأشخاص ثم التنظيمات.

الجدول 3/6 أبعاد المشاركة الحقيقية والتمكين وتنمية القوة

التمكين من خلال المشاركة	قبل التمكين (بدون التمكين)
<ul style="list-style-type: none"> - الشمولي - المتكامل - متعلم على مدار الحياة - الحازم والمشجع 	<ul style="list-style-type: none"> الشخص / المهني - المهش - المعزول - المُدرَّب - الاستسلامي / المضطهد
<ul style="list-style-type: none"> - الممارسة النقدية / الإبداع 	<ul style="list-style-type: none"> العمل: - الفني / المحكوم بالإجراءات
<ul style="list-style-type: none"> - المتباعد - التركيز على المشكلة - إدارة التعقيد 	<ul style="list-style-type: none"> المدخل: - المتقارب - التبسيط - القائمة المستندة على التدقيق
<ul style="list-style-type: none"> - ما بعد الحداثة 	<ul style="list-style-type: none"> وجهة النظر: - الفلسفية
<ul style="list-style-type: none"> - التجربة في الممارسة - المُجرب/ المُنتج المشترك 	<ul style="list-style-type: none"> التقييم: - التجريبي (الاختبار الافتراضي) - الطريقة - الملاحظ/ الفني

الخاتمة:

في هذا الفصل حاولنا توضيح تنوع أطر العمل للتمكين ولتنمية القوة وعرض مساهمة الأفكار عن المشاركة في الوصول إلى الممارسة الفعّالة، ونحن هنا نُقرُّ بأنه لن يستمر الممارس في التحدث كثيراً عن ممارسة التمكين بدلاً من تحقيقها في الممارسة الفعلية، وهي أيضاً لا تعتبر شئ مدهش، ولذلك فالعديد من الناس التي تستخدم الخدمات ومتلقى الخدمة يمروا بفجوة بين خبرتهم وتصوراتهم ووجهة نظر الممارسين، وإقرار أن هذه الحقيقة تقودنا إلى تنمية التراع المستند على التصور عن التمكين والممارسة والتي تعطينا التصور الحقيقي لفحص كيف يمكن عبور الفجوة الكبرى بين الممارسين ومستخدمي الخدمة ومتلقيها من خلال ممارسة التمكين.

الباب الثاني

الأساليب المعاصرة للتمكين واتجاهاته

الفصل الخامس: الأساليب المعاصرة للتمكين

- المبحث الأول: التمكين وتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
- المبحث الثاني: التمكين وتنمية قوة الأفراد (التمكين الفردي).
- المبحث الثالث: التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعي).

الفصل السادس: تمكين المجتمعات والأنساق السياسية

الفصل السابع: التمكين وبناء وتنمية قدرات المنظمات الاجتماعية
والتنموية

الفصل الخامس

الأساليب المعاصرة للتمكين

• المبحث الأول: التمكين وتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
• مقدمة.

- مفهوم تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
- العوامل التي يجب أن يضعها المهنيون، ومستخدمى الخدمة، ومقدمى الرعاية، الذين يسعون إلى تنمية قواهم الذاتية في الاعتبار.
- الممارسة التأملية.
- بناء القدرات.

- مراحل عملية تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).
- أساليب تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).

• المبحث الثاني: التمكين وتنمية قوة الأفراد (التمكين الفردي).
• مقدمة.

- التمكين على المستوى الفردي.
- أبعاد التمكين الفردي.
- إشكاليات التمكين وتنمية القوة والعمل مع الأفراد.
- تنمية قوة الأسرة وأطفالها.
- العمل مع الأفراد المعاقين.
- العمل مع الأفراد كبار السن.
- التمكين وتنمية قوة الأفراد ذوي الإعاقات العقلية.
- صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي.
- أساليب مواجهة صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي.

• المبحث الثالث : التمكين وتنمية قوة أجماعات (التمكين أجماعي).

- مقدمة.
- تمكين وتنمية قوة أجماعات.
- العمل العلاجي لتمكين الأطفال والشباب.
- أجماعات المساعدة الذاتية.
- تنمية القوة الذاتية والمشاركة الاجتماعية.
- أنواع من أجماعات المساعدة الذاتية وقيادة أجماعات المهنية :
- أجماعات المساعدة الذاتية التكاملية.
- أجماعات المساعدة الذاتية المستهلكة.
- أجماعات المساعدة الذاتية المستقلة.
- بعض الملامح المشتركة في أجماعات المساعدة الذاتية والمهنية.
- أجماعات الحكم الذاتي.
- مجموعات العلاج للمساعدة الذاتية.
- أجماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية.
- المجموعات المرتبطة بالتنوع الاجتماعي.
- مجموعات الناجون.
- مراحل وعمليات المجموعة المستندة على تنمية القوة.

الفصل الخامس

الأساليب المعاصرة للتمكين

المبحث الأول

التمكين وتنمية القوة الذاتية

(التمكين الذاتى)

المقدمة:

كل ما يُحقّقه الآخرون من خلال السيطرة وعمل تغيير لا يكون ناتجاً فقط عن السلوك الخارجى، بل أيضاً من خلال شعور الأفراد بالقوة الممنوحة لهم، هناك نوعان من الجذور المميزة تماماً التى تغذى تنمية القوة الذاتية بشكل نظرى وعملى وهما:

- الأفكار حول مساعدة الذات التى سبق الإشارة إليها.
- انطباعات حول كيف يمكن لتاريخ الشخص السابق - من خبرات ومعارف ومهارات ومشاعر وتصورات - أن يُشكّل حياته الحالية والمستقبلية.
- ولا يمكن أن يبدأ منهج فعّال شكل كلى في منح قوة للأفراد من خلال المشاركة إلا بعد أن يكون قد حُظي هؤلاء الأفراد بتنمية لقوهم.

وقد اعتبر ريس Rees أن تاريخ الناس وتجاربهم هي النقطة الهامة لأساس التمكين الذاتى وتنمية القوة، لا يتم تنمية قوة الناس فقط بمجرد توجيه دعوتهم للمشاركة بل يجب أن يشعروا بصلاحيات القوة الممنوحة لهم، ويتطلّب المنهج الشامل لتنمية القوة أن تتجانس الخبرات الداخلية للشخص والخبرات والأفكار والمشاعر مع ما يقوم بعمله، ويعتبر تنمية القوة الذاتية هو المجال المركزى لتنمية القوة حيث نبدأ بالعمل مع أنفسنا والسيطرة على حياتنا، وتخلّل الأفكار المتعلقة بمساعدة الذات والتغيير الذاتى في كثير من الأحيان النصوص التقليدية للعمل الاجتماعى وأنواع العلاج المختلفة، على الرغم من أنه قد لا تكون هناك أى إشارة صريحة إلى كسب التأييد الذاتى أو تنمية القوة الذاتية، على سبيل المثال في كتاب المشورة الموجزة لفلتهام درايدن 1992 على الرغم من أنه لم يناقش الدور الحيوى لتعزيز التغيير الذاتى في المراحل الختامية

لتقديم المشورة لشخص ما، إلا أنه تضمن البيان النموذجي لقيم ومبادئ الخدمة الاجتماعية Biestek تقرير مصير العميل، مما يعنى أن الأشخاص الذين يحصلون على خدمات لهم حرية اختيار كيفية التصرف واتخاذ القرارات لأنفسهم، وهذا يتعارض مع فكرة كسب التأيد، والتي تنطوي على تمكين الأشخاص الذين يتلقون الخدمات من توضيح متطلباتهم واحتياجاتهم، وضمان أن أى قرارات أو إجراءات متخذة تحترم حقوقهم، ويتضمن حق تقرير المصير أيضاً أنه يجب على الأقل تحويل القوة لكل شخص إلى حد ما.

ونحن هنا فقط لا نشير إلى العملاء، والمرضى، والمستفيدين من الخدمات، ومقدمي الرعاية، ويعتبر تنمية قوة الآخرين هو العمل المطلوب تنفيذه من قبل المهنيين، قبل تنمية قوة الأفراد الآخرين يحتاج الممارسين إلى تنمية قوتهم بأنفسهم بغض النظر عن ما إذا بدأت ممارسة تنمية القوة مع الذات أم لا، فهناك بالتأكيد مكان للنظر في أفكار المرء والمشاعر والحالة في أثناء العمل مع أشخاص آخرين، وعلى الرغم من الأهمية، فإن هذا يتضمن العلوم النفسية والاجتماعية، والرؤية العملية لتنمية القوة، ويجب تحقيق تنمية القوة عملياً على كافة المجالات: النفس، الفرد، الجماعة، المنظمة والمجتمع، ويجب أيضاً تطبيق تنمية القوة الذاتية على الأخصائيين الاجتماعيين ومستخدمي الخدمة، لذا فإن الغرض من هذا الفصل لا يعنى أن تنمية القوة الذاتية هو المفتاح لجميع الجوانب الأخرى، ولكن القول بأن الشخص الذى يشعر أن لديه صلاحيات من المرجح أن يكون لديه الدافع والقدرة على تنمية القوة للآخرين وأن ينمى قوته من خلالها، وأيضاً من المهم أن يؤكد أن هناك حاجة إلى الرؤية الخاصة بتنمية القوة والتي يمكن إدراك تأثيرها على الذات، قبل الانخراط مع المستفيدين من الخدمات وحركة الأشخاص الآخرين تجاه أنفسهم لتحقيق الذات، ويؤكد هذا الفصل على كيفية تحقيق هذا الهدف.

مفهوم تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى):

يقصد بمفهوم تنمية القوة الذاتية هو أن يتحكم الناس في حياتهم، يؤكد كروفت وبيرسفورد 2000 أنه يقصد بتنمية قوة مستخدمى الخدمة أن يكون هناك تحدى لسلب قوتهم، وأن يكون لهم سيطرة على حياتهم، وأن يكونوا قادرين على التأثير على الآخرين وإحداث التغيير، وهكذا وعلى الرغم من أن تنمية القوة الذاتية "التمكين

الذاتى" تبدأ مع الذات، فإنه لا يمكن النظر إليها بمعزل عن السياسة والسلطة تنمية القوة- يقصد بها تمكين الناس من أن يشعروا بتحسن - وهذا ليس بديلاً عن تحريرهم من القمع.

وفيما يتعلّق بمركزية تنمية القوة بالنسبة إلى مفهوم تنمية الذات، فمن المفاجآت أن تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى) هى أحد أهم الجوانب المهملة في نظرية التمكين والتطبيق الخاص به، وبمعنى آخر فإن هذا ليس بالأمر الغريب، فإن أحد أهم الجوانب المهمّشة في تاريخ الخدمة الاجتماعية هو على الأرجح التنمية الشخصية والمهنية للأخصائى الاجتماعى، وبمعنى آخر، فإنه يُظهر الفشل في اتخاذ الآثار المترتبة على نموذج التمكين، وكل منهج تقريباً يتعلق بمساعدة النفس وتوجيه الذات وتنمية الذات والتعليم الذاتى يكون له بعد متعلق بالتمكين، وهذا الفصل ليس محاولة لمسح هذا المجال على نطاق موسع، وبدلاً من ذلك فسيتم التركيز على بعض الرسوم التوضيحية التى لها أهمية خاصة للخدمة الاجتماعية والتمكين بشكل عملى.

تنشيط تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى):

استخدام التمكين كأساس لتحدى القمع:

يلاحظ استانتون 1990 أن تمكين المهنيين هو شرط مُسبق قبل أن يستمروا في تنمية قوة الناس الآخرين، وما يُبرر حجته هو بحثه المتعلق بمنظمات الخدمات الاجتماعية، مثل مراكز القانون، وتقديم المشورة والمعونة، وملاجئ مساعدة المرأة، والتى تحاول إدارة أنفسهم ويؤكد تحليل ستانتون على ضرورة تنمية القوة الذاتية "التمكين الذاتى" للعمال لتحدى ثقافة وكافة الظلم والقمع وتطوير وسيلة ديمقراطية للعمل نحو تحقيق هدف تنمية القوة الذاتية وتمكين المستخدمين من الخدمة، ويمكن استخدام تنمية القوة كنقطة انطلاق لتطوير مكافحة ممارسات كبح القمع.

ويمكن التوسع في تحليل ستانتون ليشمل تلك العوامل التى يجب النظر فيها من قبل الممارسين ومستخدمى الخدمات ومقدمى الرعاية الصحية التى تسعى إلى تمكين نفسها وها ما يوضّحه الجدول التالى.

جدول (1) العوامل التي يجب أن يضعها في الاعتبار أصحاب المهن، ومستخدمي الخدمة، ومقدمي الرعاية الذين يسعون إلى تنمية قوتهم الذاتية

العامل	الوصف
القيم	قاعدة متعارف ومتفق عليها
التحليل	تحليل المميزات غير المتكافئة أو القمعية لموقف لأفراد
استراتيجيات	استراتيجيات واضحة لمعالجة عدم المساواة والقهر
المهارات	يمكن استخلاصها من مرجع مجالات الخبرة ذات الصلة
بيئة التعلم	الوصول إلى مصادر التعلم والدعم للتمكن من تطوير الخبرة الضرورية الأخرى
أسلوب العمل	أسلوب مفتوح ومبدع ومعالجة الأزمات
علاقة مقدمي الخدمات ومستخدمي الخدمات	تناسب وثيق بين العمل وتمكين مقدمي الخدمات وتمكين الأشخاص الذين يستخدمون الخدمات

الممارسة التأملية:

محور تنمية القوة بالممارسة، هناك مجموعتان من الأفكار المشار إليها في عملية التوعية التي حددها فريير والأنشطة المرتبطة بالتأمل بالممارسة التي وصفها شول، تنطوي عملية تنمية القوة الذاتية على جانب واحد من الممارسة التأملية، ومن جانب آخر فإن عملية التجربة بالممارسة العملية كما وصفها شول، والتحقيق والتفكير الانتقادي التي اقترحها فريير، كلاهما عبارة عن محاولات لتوضيح ما يقوم به الأساتذة الكبار بصفة عامة، وأساتذة الخدمة الاجتماعية على وجه الخصوص على مدار الأعوام من أجل تيسير عملية التعلم من خلال طريقة تنمية القوة، ويُقصد بالتركيز على تنمية القوة الذاتية في هذا الفصل أن الغرض من هذه الأفكار التركيز على الذات.

ومن الجدير بالذكر أن تنمية القوة الذاتية تعمل على نطاق موسع أكبر من كونها مجرد عمل اجتماعي، والخدمات الصحية والاجتماعية وبصرف النظر عن تنمية القوة الذاتية المعاصرة تتضمن هذه الأوجه مثل الاكتفاء الذاتي الزراعي، والمجتمعات البديلة والبلديات ومشاركة العمال في الصناعة (ستوكس) وغالباً ما يُطلق على عملية تنمية القوة الذاتية عملية بناء القدرات.

بناء القدرات:

بناء القدرات هو مصطلح يستخدم كثيراً في هذا المجال مما يجعل من الصعب التوصل إلى تعريف دقيق ومتفق عليه، ويمكن عمل بناء للقدرات على مستوى الفرد، أو على المستوى التنظيمي أو المجتمعي، وهناك أنواع مختلفة عديدة من القدرات التي يمكن بناءها، كما أن هناك تصورات للاحتياجات وكيفية تلبيتها، وتُشير القدرات إلى الموارد البشرية والمادية (المعارف والمهارات والخبرات التي أعربت عنها الخبرة العملية) المتاحة للقيام بمهمة ولطرق استخدامها في الممارسة العملية، ويمكننا تحديد بناء القدرات بعبارات عامة مثل "سبل لتحسين القدرات والمهارات والموارد ذات الصلة بالأفراد والمنظمات والجماعات والمجتمعات المحلية، لتمكين الناس من المشاركة في تلبية احتياجاتهم الخاصة، وأيضاً مصالحة الآخرين"، وهناك حقيقة ناتجة عن الملاحظة أن ما سبق يشبه تعريف التمكين وتنمية القوة، ويمكن أن يتضمن بناء القدرات اكتساب الناس لمهارات جديدة أو أن يصبحوا أكثر وعياً أو استخدامهم لمهارات جديدة، أو تشجيع الآخرين على اكتساب الثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسؤولية وتمكينهم من المشاركة بشكل كامل في المجتمع وفي المجتمع الأوسع وفي كثير من الأحيان، يرتبط بناء القدرات بتمكين الناس من أجل مواجهة الفقر والقهر والتمييز والاستبعاد وينبغي للقائمة التالية مساعدتنا على بناء القدرات الخاصة بنا وقبل أن نذهب إلى بناء قدرات الآخرين، وفيما يلي الجدول:

جدول رقم (2) قائمة لبناء قدراتنا

الأهداف	أسئلة موجهة للتمكين من تحقيق الهدف
تحديد القدرات	ما هي أنواع القدرات التي تحتاجها لبناء نفسي؟
تحديد أوجه الملائمة	كيف يمكن التأكد من أن بناء القدرات على هذا الوجه سيكون ملائماً؟
تأكيد إمكانية الوصول	كيف يمكن جعل بناء القدرات أمراً سهلاً الوصول إليه؟
تحديد الأولويات	ما هي المعارف والمهارات التي تحتاجها؟
عمل متابعة	كيف يمكن متابعتهم وفحص ما الذي يمكن اكتسابه؟
توفير الدعم	ما الدعم الذي يحتاجه بدون أن أكون معتمداً على الآخرين؟
تقييم النتائج	كيف يمكن التأكد ما إذا تم بناء القدرات أم لا؟

مراحل عملية تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي):

نحن الآن في المراحل الرئيسية من تنمية القوة الذاتية، حيث تتمثل المراحل الرئيسية من تنمية القوة الذاتية في الآتي:

1- التقييم والتخطيط:

- أ- العثور على نقطة الانطلاق.
- ب- التركيز على مجالات التنمية الذاتية.
- ج- تحديد المهارات ذات الصلة.
- د- توضيح أساليب التعلم والملاح.
- هـ- صياغة خطة من تنمية القوة الذاتية.

2- الفعل:

- أ- تنفيذ خطة من تنمية القوة الذاتية.
- ب- التعامل مع العوائق التي تحول دون تنمية القوة الذاتية.
- ج- التعامل مع جوانب عدم المساواة.
- د- استخدام تأكيد الذات، وتحقيق الذات ونمو الشخصية.

3- التفكير:

- أ- استخدام التفكير والفعل المنعكس.
- ب- استخدام التحول المنظوري.

4- التقييم والتخطيط:

أ- العثور على نقطة انطلاق لتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتي).

كما أن أفضل محاولة لتشكيل الموقف تكون من حيث بدأنا تنمية القوة الذاتية لأنفسنا شأنه في ذلك شأن العديد من مواقف التعلم الأخرى، وهذا يجب أن يُولد عدداً من الأسئلة الرئيسية والتي قد تساعد على توضيح نقاط القوة ونقاط الضعف المحتملة لهذا الموقف، وينبغي أن يتضمن السجل الشخصي تفاصيل عن البيئة التي

تحدث بما العملية التعليمية، ما هي الحواجز الموجودة؟ ما هي فرص التعلم؟ ما الأمور التي تُدعم العملية التعليمية؟ ما هو مستوى الموارد المتاح للوصول إلى المكتبات، وفرص التعلم وغيره من المتعلمين والزملاء؟ ما الصلة بين موارد الوقت والتعلم وبالأخص عملية التعلم في هذه المرحلة من العملية؟ ما هي أنواع المهارات والخبرات السابقة والعملية التعليمية التي يُمكن أن تؤثر على الوضع الحالي؟

ب- التركيز على مجالات التنمية الذاتية (التمكين الذاتي):

أحد السبل للمضى قدماً في التخطيط هو الاستمرار مع هذا النموذج التعليمي ووضع إستراتيجية تقوم على مفهوم تعليم الكبار، وهذا قد ينطوي على لا شيء أكثر من مجرد فرز قائمة من المجالات ذات الصلة بالتنمية الذاتية، وعلى الجانب الآخر فإنه قد يؤدي إلى التسجيل في برنامج رسمي يتعامل مع جانب من جوانب التنمية الشخصية أو المهنية، أو أنها قد تتضمن دراسة غير رسمية ومستقلة حول الموضوع ذات الصلة، وتعتبر مزايا تمرين الأيضاح هي تطوير المعرفة حول أسلوب التعلم الشخصي المفضل لدينا والاحتياجات التعليمية، وكذلك أيضاً، في احتمالية زيادة الثقة بالنفس التي قد تنجم عن ذلك.

ج- تحديد المهارات ذات الصلة:

فمن المحتمل أن نكون على دراسة بالتفاوت والثغرات في المهارات المتعلقة بتنمية القوة في كثير من الأحيان، يؤدي نقص الخبرة العملية إلى منع الناس من دفع أنفسهم إلى الإمام والمشاركة، وقد ينشأ هذا نتيجة نقص احترام الذات والثقة، وأيضاً العجز الفعلي للمهارات، ومن الملاحظ أن المجالات المشتركة تتضمن المشاركة في التنظيم والاجتماعات، وتولي الرئاسة وتسجيل محضر الاجتماعات، وتسهيل وقيادة المجموعات، والتحدث علانية، وتأكيد الذات، والتفاوض وكتابة التقارير.

د- توضيح أساليب التعلم والملاح:

يتعلم الناس بطرق مختلفة، تتضمن بعض برامج تعليم الكبار تمكين الناس من معرفة المزيد عن أساليب التعلم الخاصة بهم، ووضع ملامح عملية التعلم، ورسم مناطق معينة للاهتمامات والأولويات الشخصية، تشمل بعض الملامح الجداول الزمنية للتقييم الذاتي، للتمكن من وضع قوائم جرد للمهارات الشخصية، أحد هذه البرامج للمديرين في مجال الرعاية الصحية والاجتماعية وبرنامج إدارة الخدمات الاجتماعية

والصحية حيث تم نشره من خلال الجامعة المفتوحة، ويتضمن دفتر مدرسى حول المعرفة من أجل التعلم، في أول نموذج لها "الفعالية الشخصية وفعالية الفريق (سلمان وأخرون 1994) تم تصميم هذه المواد للاستخدام المرن من قبل الفرد حيث يجوز له استخدامها للدراسة الجامعية، العمل أو المتزلية.

وتتكون المرحلة التالية من إعداد الخطة، حيث يجب أن تتضمن الخطة الإشارة إلى أهدافنا وطرق تحقيقها، ومجالات الخبرة القائمة التي سيعتمد عليها الفرد، ومجال الخبرة الجديد الذي سيكون مطلوباً، ومتى وكيف يمكن اكتساب هذه الموارد والتي تتضمن الوقت والمال والناس، وما المدة المطلوبة لتنفيذ خطتنا.

هـ- الفعل:

الفعل يتضمن العمل، وعلى الأقل من الناحية النظرية، عدم التوافق مع التأمل ولكن كما اعترف شون 1991، بأن غالباً ما يُفكر الممارسين فيما يفعلونه في أثناء القيام به، والشئ الأكثر أهمية هو عدم أخذ هذا كأمر مسلم به، ولكن يجب التفكير بعناية حول كيفية تحقيق الاستفادة القصوى منه، وذلك بهدف تحقيق تنمية القوى الذاتية.

و- تنفيذ خطة تنمية القوى الذاتية (التمكين الذاتى):

عادة ما يتضمن تنفيذ الخطة بذل قدر كبير من الجهد على جوانب مثل التفاوض للقيام بالعمل وتنظيم الوقت لإنجاز المهام المختلفة، ولابد من اكتشاف الموارد التي يمكن الوصول إليها والتي تتضمن المواد التعليمية كلما كان ذلك مناسباً وسوف تكون هناك حاجة لإدارة الوقت والجهد بعناية حتى لا يتم فقد هذه الموارد الشحيحة.

ز- التعامل مع العوائق التي تحول دون تنمية القوى الذاتية (التمكين الذاتى):

ليس فقط من خلال الممارسة ولكن أيضاً من خلال الأساس النظرى- اللغة والنحو- لتنمية القوى الذاتية المستخدمة حالياً في عملية التنمية، ثم يعنى ضمناً أن تدابير التمكين الذاتى للأفراد سوف تنطوى على النضال، وأحياناً سوف يكون الصراع على الموارد، وتارة أخرى سيكون ضد اتجاهات الشخص نفسه، أو ضد العوائق التي قد تكون موجودة على مستوى اتجاهات أشخاص آخرين، أو الجماعة أو المؤسسة أو البنية الاجتماعية، وربما يقاوم المهنيون انتشار الدعوة وكسب التأييد الذاتى، فعلى سبيل المثال أثار بحث أجرته مجموعات العقل وكسب التأييد الذاتى،

الحاجة لإنشاء جماعات المساعدة الذاتية للأشخاص الذين يرغبون في خفض أو مراقبة جرعات الأدوية الخاصة بهم أو ربما القضاء على تناول المهدئات، لكن، وكما لاحظ معدوا التقرير فإن الموارد اللازمة لتشغيل مثل هذه الجماعات من غير المرجح أن تصبح متاحة في المستقبل المنظور، حيث يتم التحكم في الموارد من قبل المهنيين الذين من المحتمل أن يكونوا معادين لمرضاهم من أجل تغيير أو تعديل المعاملة التي يلقونها من تلقاء أنفسهم (روجرز وآخرون 1993).

الدراسة الإجرائية / العملية:

رغب شخص مُعاق في الانضمام إلى برنامج تعليم الكبار المُستمر في الإدارة، وقد اكتشف أن البرنامج يتخلله افتراضات فاقدة للأهلية على المستوى الهيكلي والمجموعة، والعلاقات الشخصية والفردية.

التعليق:

إذا كان عدد غير المعاقين يفوق عدد الأشخاص المعوقين في البرنامج، وإذا كان المعلم لا يقوم بعمل توعية بالإعاقة، فهناك حاجة لأن يكون الفرد مُستعداً وقادراً على معالجة هذه المسائل، وتحتاج عملية عمل توعية إلى أن تُدمج في أفكارنا ومشاعرنا الخاصة.

وهناك حاجة للكثير من الممارسين للحصول على مساعدة من المشرف، والاستشاري، والمرشد من أجل الفحص، على سبيل المثال، كيف أن يبقى على وعي ذاتي بجوانب الظلم والأوجه التي تكون فيها أفكارنا ومشاعرنا ليست على اتصال مع بعضها البعض، تُعتبر المعرفة والشعور عمل شمولي مركزي لتحقيق التمكين بالممارسة، وهذا يعتبر أمر سهل لتجاوزه، ولكن من الصعب تحقيقه بالممارسة العملية، ويحتاج الناس إلى موارد للتشاور بما يتفق مع الظروف المحيطة بكل فرد، وهناك حقيقة أن هذا يعني أن النساء، والسود، والمعاقين مقترنين في العلاقات الاستشارية التي يطلب من العامل تنفيذها بحيث ينبغي اعتبارها جانباً من جوانب حقوق العمال، وعدم تشخيصها على أنها علامة على ضعف الشخصية.

معالجة جوانب عدم المساواة:

يمكن أن تكون أوجه التفاوت المتواجدة في حالة واحدة ليست الأمر الواضح دائماً على سبيل المثال قد يؤدي التمييز إلى استبعاد المعاقين، أو النساء من بعض

الأنشطة من قبل أشخاص آخرين في أثناء الإعداد للمجموعة، بينما يقوم المُيسّر (الأخصائي) بتفضيل غير المعاقين والرجال في أثناء المناقشة الجماعية وتشير البحوث إلى الميل للرجال في مجموعة التعلم بحيث يحصلوا على أكثر من نصيبهم للاهتمام ولتصرفهم على نحو أكثر إيجابية من المرأة، فمن المهم للمرأة أن تُعد نفسها لمواجهة هذه الاختلالات، (فيليبسون 1992) لا ينبغي إلقاء المسؤولية على النساء من أجل حضور الجلسات التعليمية للنوع الاجتماعي، وإنما هو شرط مُسبق بأن تقوم المرأة بتطوير أساليب تنمية القوى الذاتية "التمكين الذاتي" التي تُمكنها من التعامل مع مثل هذه القضايا.

وتتضمن المهارات الأساسية في هذا الصدد التوعية بالنوع الاجتماعي وتأكيد الذات والذي يتضمن تحدى الروتين والإجراءات التي تسلب القوة ومنها:

1- استخدام تأكيد الذات، وتحقيق الذات، ونمو الشخصية.

يُركّز مجال تنمية القوة الذاتية "التمكين الذاتي" إلى حدٍّ ما على مداخل علم النفس، وعلم النفس الاجتماعي، فيما يتعلق بالتطوير الذاتي لتعظيم نمو الشخصية والإمكانات البشرية، فهو يستند على افتراض أن الناس أنفسهم يمكنهم أن يقدموا مساهمة حاسمة من أجل تحقيق الهدف الذاتي المعنى بإدراك طاقاتهم الذاتية والاستفادة القصوى من العلاقات مع الآخرين وأحد الأمثلة على ذلك، هو وجود إقبال متزايد على التدريب الخاص بتأكيد الذات، والذي قد يقوم الناس بالحصول عليه في أثناء عملهم أو قد يُشكّل جزءاً من برنامج التدريب في المنزل، يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية "تأكيد الذات" بوصفه السلوكيات والأفكار التي تهتم من جذورها بتوضيح مصالح أو حقوق الشخص ذاته أو الآخرين (توماس وبيرسون 1995).

وفي بداية عام 1995 قام البعض بانتقاد عدد من الأدباء المعنيين بمساعدة الذات وتأكيد الذات بسبب تركيزهم على الصورة العدوانية لشخصيات مفتولة العضلات (Lindenfield) وُركّز المطبوعات في الفترة الأخيرة على تحقيق الذات والتقنيات التي تعمل على تجنب المواجهة وتمكين الفرد من اكتساب الخبرة من أجل تيسير تطوير الأشخاص الآخرين لقدراتهم الذاتية، يعمل الشخص الحازم على تمكين الآخرين من الوصول إلى تحقيق الذات.

2 التفكير:

التفكير - التفكير بالفعل - هو عملية متكررة ولكنها غير مستمرة، كما أنها تتضمن الحصول على لقطات فوتوغرافية، ووصف، وتفسير لذات الشخص أو غيره، في أثناء عملية التطبيق (شول ، 1991).

3 استخدام التفكير والفعل المنعكس:

يمكن تطبيق مفهوم الممارسة المنعكسة ليس فقط على مستوى الخدمات الإنسانية ولكن أيضاً على مستوى فروع تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي تُوفّر القاعدة المعرفية التي تقوم عليها ممارساتهم، توفر الممارسة المنعكسة على نحو متزايد الأساس المنطقي لكل من البحث في هذه التخصصات والتعليم وتدريب العاملين في مجال العمل، على سبيل المثال العمل الاجتماعي يعتبر الإدراك الذاتي والنقد الذاتي أمور جوهرية لتنمية القوى الذاتية "التمكين الذاتي" (باين وآخرون 2002) والفعل الانعكاسي، يُغذى الأفكار المتعلقة حول تنمية القوى الذاتية "التمكين الذاتي" الذي تم مناقشته فيما سبق.

ومن الواضح أن هناك انقسام بين جوانب تجربتنا التي تتعلق بممارستنا كأخصائيين اجتماعيين، وتلك الأمور التي تتعلق بتنميتنا الشخصية، وهذا لا يعني أن التنمية الشخصية والمهنية تكون منفصلة، ولكن ببساطة تعكس حقيقة أن في مثل نوعية هذه الكتب تميل التنمية المهنية إلى الحصول على مزيد من الاهتمام من الجوانب الشخصية للتنمية، وهذا أمر مؤسف لأن الكتب المعنية بالصحة المهنية وموضوعات مثل النضوب والضغط تشير إلى أن العامل لا بد أن يُعامل كشخص كامل في حاجة إلى الاستثمار، وهذه رؤية محدودة المجال تُركز على وضع أرباب العمل واستغلالهم للموظفين دون الانتباه إلى الإشراف غير الإداري، والتشاور، والدعم وتطوير الفرص التي يحتاجون إليها، والجدول التالي يوضح الفعل المنعكس وتنمية القوة الذاتية.

الجدول رقم (3) الفعل المنعكس وتنمية القوى الذاتية التمكين الذاتى

تنمية القوى الذاتية التمكين الذاتى	الفعل المنعكس
تعتبر تنمية القوى الذاتية هى أبعاد منعكسة لتنمية القوى. أنه من الأسهل أن توضح به تنمية القوى الذاتية من أن تقول ما هى تنمية القوى الذاتية، نحن نعد أنفسنا بالمعلومات والمهارات والموارد من أجل تحديد وتفسير وتحقيق السيطرة على أوجه التنمية الشخصية والمهنية.	يتضمن الفعل المنعكس تلك المناطق من أنفسنا - القيم، والمعرفة والتفكير، والشعور، والحساسية، والوعى الذاتى التى تتحدث رسمياً، وتقع خارج نطاق عملنا المهنى. ونحن نستخدم هذه المشاعر والمعرفة الذاتية لمساعدتنا في فهم، الفعل المنعكس والتصرف بناء على المعلومات التى نلقاها

ويمكن للأشخاص الذين تم استبعادهم والمغلوبين على أمرهم أن يقوموا بعملية الانتقال/ التحول، من أجل تمكين أنفسهم، وقام (الكبير 1999) بدراسة العمل مع النساء حيث قام بتحديد ثلاثة أبعاد على أنها حاسمة لهذه العملية التى يمكن تطبيقها على نطاق أوسع: الموارد، الوكالة، والإنجازات وقام بتوضيحها في الجدول التالي.

يوضح الجدول (4) أبعاد الاختيار في تنمية القوى (التمكين الذاتى)

البعد	ما الذى تنطوى عليه
الموارد	أنا يمكننى الوصول إلى تحديد وعمل طلبات للموارد الحالية والمستقبلية المادية والاجتماعية والبشرية
الوكالة أو المنظمة	أنا لدى القدرة على اتخاذ القرارات بدلاً من أن يتم التلاعب بي والخداع أو الاستبعاد
الإنجاز	أنا أعرف كيف يمكننى مساعدة الناس لتحقيق أقصى استفادة من وجودهم

4. استخدام منظور التحول:

ومن سمات المنهج المفيد لمعرفة توزيع القوة هو أنها تميل إلى أن تنتقل من شخص لآخر، وهكذا يستند مفهوم التحول المنظور، الذى يوضحه (فيليبسون) فيما يلى بالاعتماد على عملية التوعية التى وضعها (فريير) والتى استخدمت من قبل جاك ميزيرو 1983 وتعتبر تعليقات فيليبسون من الأمور الجديرة بالذكر.

وتعتبر أفكار ميزيرو نابعة من العمل مع النساء في أثناء إعادة إدخالهم لبرامج التعلم، والذي أدى إلى السؤال عن معتقداتهم السابقة، حول الأدوار الصحيحة للمرأة، ومن خلال عملية التبادل وتجريب الخيارات المختلفة والتصرفات، فقد توصلوا إلى طرق جديدة للرؤية والتمثيل، وهى العملية التى أطلق عليها (فريير) الدعوة للتوعية.

وقد أوضح (ميزيرو) بالتفصيل 10 مراحل تندمج في منظور التحول بدءاً من معوقات التضليل إلى الانتقال إلى الفحص الذاتى، ومن خلال "التقييم النقدى لافتراضات الأدوار الشخصية والشعور بالاغتراب عن توقعات الدور التقليدى"، لمحاولة القيام بأدوار جديدة والتصرف بشكل مختلف، بينما تم تنقيح نموذج ميزيرو من خلال العمل مع النساء العائدات، ويعتبر هذا النموذج مفيد للعمل مع الرجل. وقد انزعج كثير من الرجال من بعض التوقعات التقليدية المتعلقة بمفهوم الذكورة، والتحول المنظور الذى يقدم طرق غير تعليمية، وإعادة التشكيل، والتغير الذى يمكن الرجال من العمل معاً.

وهناك مثالين لميزيرو والتي أشار إليها فيليبسون لتوضيح معوقات التحول المنظورى والتي قد تكون نقطة انطلاق لمناقشة قضايا الممارسة، أولاً هناك مثال لطالب من الذكور تعلم من البحوث بشأن التقسيم الجنسى للعمال في أثناء المناقشات الجماعية، حيث مثل له اكتساب هذه المعرفة معضلة بشأن كيف ومتى يجوز له التحدث فيليبسون 1992 وسوف نقوم بتوضيح المثال الثانى من خلال الدراسة الإجرائية / العملية مع التعليق.

الدراسة الإجرائية / العملية:

قامت الشريكة والأبنة بإخبار صاحب المهنة بأنه غالباً لا يسمع، ولكنه يرى نفسه كمنستمع ذكى ومتعاطف، هذه الملاحظات من عائلته جعلته يختبر مشاعره ومهاراته كصاحب مهنة، حيث أصبح غير متأكداً أى نوع من الاستماع الذى يتحدثون عنه (فيليبسون 1992).

تعليق:

إذا كان تنمية القوة (التمكين) يتطوى الممارسة القائمة على المساواة، فإنه من غير المقبول الانخراط في التمكين الذاتى على حساب شخص آخر وبعبارة أخرى فإنه ينبغي

لتنمية القوة الذاتية إذا كانت جيدة من الناحية النظرية، أن تعمل على تنمية قوة الآخرين وفي الواقع، قد لا يكون لا مفر منه لأنه ينطوي على تطوير مجالات الخبرة، وذلك بهدف تحقيق الذات والإنجاز الشخصي، ولكن ليس على حساب الآخرين، قد تنشأ بعض المعوقات والتناقضات، ولذلك ينبغي إيجاد توازن بين تمكين شخص واحد وسلب قوة شخص آخر.

ويمكن مناقشة المعوقات مثل تفكيك علاقة القوة التي تمتد جذورها إلى الأيديولوجيات المهنية والمؤسسية (على سبيل المثال عن الكلام والاستماع)، ثم محاولة الخروج من تجريب الطرق المختلفة للسلوكيات والتي قد تمهد الطريق لمزيد من المعوقات الصعبة التي تنتج عن العمل الاجتماعي، على سبيل المثال: الاعتداء الجنسي على الأطفال (فيليبسون 1992).

الخاتمة

قد أظهر هذا الفصل أن تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى) ليست حكرًا على المهنيين، وهو الذى يتضمن محاولة لغرس مكافحة الممارسات القمعية في جميع مراحل عملية تنمية القوة بالممارسة، ولكنه على الأقل يعتبر افتراض عملى لأن الشخص الذى يشعر بأنه مغلوب على أمره، سوف يجد صعوبة أكثر من الشخص الذى يشعر بتنمية قدراته من أجل العمل مع الآخرين بغرض العمل على تنمية قوتهم، ولكن في محور عملية تنمية القوة الذاتية التى تتضمن العامل والزملاء ومستخدمى الخدمة تكون هناك حاجة إلى تجاوز الفكرة الميكانيكية المبسطة الخاصة بتنمية القوة الذاتية، إذا لم تقم عملية تنمية القوة الذاتية بتكرار ومضاعفة القمع في السياقات الاجتماعية والمهنية القائمة، فإنه سيكون هناك حاجة إلى لفت الانتباه إلى التبادل المشترك بين الناس في مجالات تنمية القوة الذاتية، لا توجد حدود فكرية بين تنمية القوة الذاتية والأنشطة ذات الصلة مثل المشورة المشتركة ومجموعات المساعدة الذاتية، وهكذا وعلى الرغم من فصلها من أجل تنظيم هذا الكتاب عن موضوع تمكين الأفراد الآخرين الذى سيلي إلا أن المفاهيم الكامنة في هذا الفصل لا يمكن فصلها عن تلك الموجودة في الفصول اللاحقة.

المبحث الثاني

التمكين وتنمية قوة الأفراد

(التمكين الفردي)

مقدمة:

يُسلط هذا المبحث الضوء على تمكين وتنمية قوة الأفراد، حيث ينطوي بداخله على قدرة الممارس العام (الأخصائي) على تمكين وتنمية قوة عملائه من خلال أساسيات الخدمة الاجتماعية والعمل الاجتماعي وحاجته الماسة إلى اكتساب القدرة على صنع واتخاذ القرارات بفاعلية، والاستفادة من تجارب مقدمي الرعاية والخدمة للمستخدمين حيث أمكن ذلك.

وهذا يدعونا للحديث عن السلطة الممنوحة للأخصائي الاجتماعي كممارس مهني متخصص مع الأخذ في الاعتبار أن الممارس نفسه يتصدى للكثير من أشكال وممارسات القوة التمييزية، ويشتمل هذا المبحث على عدة موضوعات مثل:

- 1- تحديد مراحل تمكين وتنمية القوة الذاتية للأفراد.
 - 2- تحديد المعوقات الأساسية لتنمية القوة الذاتية والتمكين للأفراد.
 - 3- تحديد المناهج الرئيسية أو أساليب التمكين وتنمية قوة الأفراد ذاتياً.
- ولكى يستطيع الممارس العام (الأخصائي الاجتماعي) التفاعل مع عملائه فإنه في حاجة إلى فهم الأبعاد النفسية لتنمية القوة وكيفية إتمامها (وانتج توماس 1990) حيث يُسهم التمكين وتنمية القوة الذاتية للأفراد في توقع ثلاث نتائج تتمثل في:

1- تحسين الفعالية الشخصية.

2- خفض توترات العمل.

3- الارتياح في العمل.

التمكين على المستوى الفردي:

ويرى ستابلس أن التمكين على المستوى الفردي "يتضمن النمو الشخصي من خلال زيادة الكفاءة الذاتية، المهارات والشعور بالتحكم والسيطرة الفعلية، والوصول إلى البرامج والموارد المادية، والقدرة على اتخاذ الفرد قراراته بنفسه".

والتمكين أيضاً عملية "يقصد بها زيادة القدرة والقوة السياسية والشخصية للفرد أو للأسرة أو للجماعة بحيث يكون بمقدور هؤلاء منفردين أو مجتمعين أن يتخذوا القرارات المعنية بشئون حياتهم دون التبعية والاعتماد على أحد آخر".

ويستمد مفهوم التمكين جذوره من المبادئ الأساسية للديمقراطية والتي تعنى حق الفرد في الاستقلالية، وفي المشاركة في القرارات والسياسات المتعلقة بشئون حياته الخاصة أو بالمجتمع ككل.

ويمكن تحليل التمكين على المستوى الفردي، والتنظيمي، والمجتمعي، كما ركّز كل من (Zimmerman & Warschausky 2000) على المستوى الفردي والذي يستهدف التمكين النفسي للأفراد، ويُركز التمكين النفسي للأفراد على المكونات الشخصية الداخلية والتفاعلات السلوكية، حيث تشير المكونات الشخصية الداخلية للأفراد إلى كيف يرى الأشخاص أنفسهم، وكيف يُسيطر الفرد على ذاته، ودوافع السلوك، والوعي الناقد تجاه الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة، ومهارات القيادة والتعرف على كيفية الحصول على تلك الموارد، والمسارات اللازمة لإدارة الموارد مرة أخرى، بالإضافة إلى المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات التي تستهدف حل المشكلات، وكذلك قدرة الفرد على السيطرة على البيئة الاجتماعية والسياسية من خلال المشاركة في منظمات المجتمع المحلي، ومحاولة التكيف مع البيئة المحيطة وإدارة الضغوط والتكيف مع التغيير.

ماذا يحدث عندما تقرر أن تجري تغييراً ما على خطط لديك؟ ما الذي يدفعك دفعا لتبني إجراء أو فعل معين على حساب آخر؟ ما الذي يجعلك تعتقد عن قناعة بأن لديك الشجاعة والمقدرة فعلاً على القيام بهذا التغيير؟ كيف يمكنك تحويل الشأن الخاص لآخر عام؟

على العموم وللإجابة على مثل هذه التساؤلات ينبغي عليك الاقتناع بأن إيمانك بعدم قدرتك على الفعل والتصرف تترجم بالنهاية لعجز عن التغيير الفعلي، فالتغيير هنا رهن بضرورة تقبلك لفكرة قدرتك على القيام به أو أن التغيير شيء قابل للفعل والتنفيذ أمراً مستحيلاً ولعل التمكين هنا هو الأداة التي تُوفّر للناس القدرة على القيام بهذا الفعل أو انه يهيئ لهم نفسياً أنهم قادرون جسدياً وعقلياً وإنسانياً على تغيير واقعهم وأن ليس ثمة مستحيلات بحياتهم.

وبصفة عامة يُركّز التمكين الفردية على المعارف والمهارات الفردية اللازمة لاتخاذ

إجراءات فعالة، فضلاً عن قدرة الفرد ورغبته أو استعداداته للمشاركة المجتمعية، من خلال المنظمات التي تقدم فرص للناس تساعد على السيطرة على حياتهم في ثلاث مستويات: التنمية الناجحة، والتأثير على القرارات السياسية، وتقديم البدائل الفعالة.

وباختصار نجد أن التمكين هو "عملية تستهدف تغيير صورة الفرد في عيون من حوله بحيث يصبح قادراً على العيش بينهم والتنافس معهم من أجل الوصول للمزايا والموارد المادية وغير المادية والمعارف والمعلومات وغير ذلك بحيث يكون قادراً فعلاً وقولاً على تغيير ما يحيط به من واقع مفروض عليه".

ومن المفترض أن يتحقق تمكين الأفراد من خلال منحهم الحق في الوصول لمصادر القوة المختلفة، ومن ثم وبدون إمكانية الوصول هذه لا يمكنهم فعلياً الاستفادة من التمكين، وبالتالي فالتمكين كعملية هنا يعني "حق الفرد بصورة مستمرة في الوصول للموارد المختلفة بالمجتمع وبخاصة ما يتصل منها بالقوة والسلطة والمعرفة".

وحق الفرد في النفاذ أو الوصول لمصادر المعرفة والسلطة يعني بالنهاية قدرته على المشاركة الموضوعية في التغيير المجتمعي، وفي صياغة السياسات الاجتماعية، بل وفي تشكيل وتغيير الاتجاهات والتوجهات المجتمعية السائدة باختصار التمكين هنا يعني "حق الفرد في التأثير على من حوله بدلاً من أن يكون خاضعاً هو للتأثير فقط".

والتمكين أيضاً "عملية بشرية، أي محور اهتمامها الفرد أو البشر، وهي عملية نشطة إيجابية مستهدفة التغيير الداخلي والخارجي ونقصد بالتغيير الداخلي (أو ما يُطلق عليه التمكين النفسي) هنا نظرة الفرد لنفسه، وإيمانه بقدرته على تغيير وضعه وحياته للأفضل وبقدرته على إدارة شئونه بنفسه، بينما التغيير الخارجي أن يؤمن الفرد في تغيير ما يحيط به من واقع، أو أن يُشارك بموضوعية وإيجابية بما يحيط به من أمور وقضايا حياتية تمسه وتمس المجتمع ككل (التمكين السياسي)".

والخلاصة أن التمكين هنا، "عملية تفاعلية مُستمرة بين الفرد والبيئة المحيطة به، حيث تدفعه لتغيير ما يحيط به من واقع، وتقبل ذاته وإقناعه بقدرته على تغيير واقعه للأفضل، وتتمثل نتائج التمكين هنا في كم الخبرات والمهارات والمعارف التي يتحصل عليها الفرد بالمقارنة بوضعه السابق".

ويؤيد الكاتب ما جاء به (Randolph And Sashkin (2002) من أن التمكين هو "الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي".

فهناك بون شائع بين من يمتلك إرادته ومن لا يمتلكها، ومن يتحمل المسؤولية ومن لا يتحملها ومن هو جدير بالثقة ومن هو غير جدير بها، والقائمة لا تنتهى فإذا جرّدنا الفرد في أى سياق اجتماعى وتنظيمى من هذه المقومات، فسيكون في هذا تكريس للانصياع واللامسؤولية والشعور بعدم الأهمية، والشعور بعدم الاستقلالية، والشعور بفقدان أى معنى للوظيفة والشعور بالنقص وتكريس الشعور بالتبعية وعدم القدرة على التصرف، هذه النتائج لا تبدو محبطة للموظف فحسب، ولكنها أيضا نتائج عكسية على المؤسسة التى تمارس في هذه الحالة جهداً أكبر في الرقابة والتأكد والمتابعة، بدلاً من الثقة التى تُعطى مجالاً للإدارة والمدير ليقوم بأشياء أكثر من مراقبة أتباعه والتأكد من أنهم يعملون ولا يلعبون.

أبعاد التمكين الفردي:

هناك خمسة أبعاد للتمكين الفردي:

1- **التمكين الشخصى:** يُركز على إعطاء نسق العمل القوة والقدرات لإحداث تأثير إيجابي في حياته، وتعتمد القوة الشخصية على الكفاءة والثقة بالنفس، ويشمل التمكين الشخصى تمكين نسق العمل من التمرد على العادات السيئة الراسخة، وهى عملية تعليمية لجعل العمل مُشاركاً فعالاً في صياغة رؤية جديدة لحياته.

2- **التمكين الاجتماعى:** يُركز على إعادة الترتيب أو التغيير الجذرى للقيم والمعتقدات المرتبطة بصنع القرار، ويتضمن إعطاء الأمل في إحداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع تعزيز حرية الأفراد الجماعات والكرامة والحكم الذاتى، والتمكين الاجتماعى يزيد من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

3- **التمكين الاقتصادى:** هو قدرة كل فرد في المجتمع في الحصول على الدخل الكافى ليعيش حياة كريهة، ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية ويكون دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع هو الإعداد الجيد للأخصائى الاجتماعى للمشاركة في تنمية وإدارة خطط التنمية الاقتصادية.

4- **التمكين التعليمى:** يركز على تنمية الموارد الإنسانية الفردية والجماعية من خلال الفهم الكامل للنسق التعليمى ويكون دور الخدمة الاجتماعية هو تنمية القدرة على المشاركة في صياغة وتنفيذ السياسة التعليمية على مستوى الماكرو أمّا على مستوى المجتمع تعمل الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلة التسرب من التعليم ومحو الأمية، وإعداد المشاريع التعليمية.

5- التمكين السياسي: يُركز على تكوين النظام السياسي الذي من خلاله يشارك المواطنون كأفراد وجماعات ومجتمعات بأسلوب قد يُؤثر في تخطيط السياسة التي تُؤثر في حياتهم وهذا يكون على المستوى القومي والمجتمعي.

وقد حدد آخرون Spreitzer 1997 أربعة أبعاد لتنمية القوة الفردية تتمثل في:

أ- المعنى.

ب- الكفاءة.

ج- تقرير المصير.

د- التأثير.

وتنطوي تنمية القوة على أدواراً رئيسية للأخصائي الاجتماعي تُمثل بعداً إضافياً في أبعاد تنمية القوة الفردية، وهناك العديد من الأدبيات ترى أنه من المُسلّم به أن يتمكن الأفراد من مواجهة العقبات التي تقف حجرة عثرة عن ممارسة أنشطة الحياة اليومية، من خلال تنمية القوة الذاتية وإحداث الشراكة وتنمية قوة الجماعات بالمجتمع بوجه عام، وعلى الرُغم من ذلك فإن الخدمة الاجتماعية التقليدية تتجاهل عن عمد تنمية القوة الذاتية للأفراد في ظروف الحياة اليومية.

إشكالية التمكين وتنمية القوة والعمل مع الأفراد:

تهدف الخدمة الاجتماعية إلى تنمية القوة الذاتية للأفراد حيث أن جوهر سلطتها رهن بطبيعة ونوعية العلاقة بين الممارس والعميل، والوقوف على الآثار غير المباشرة ذات الصلة بتنمية قوة الأفراد الذين يتم التفاعل معهم، وفيما يلي مثال يوضح إشكالية مفهوم تنمية القوة الفردية في الخدمة الاجتماعية.

دراسة حالة:

تقدمت إلى أحد المؤسسات الاجتماعية امرأة تدعى (ريسا Rissa) تشكو من التهديدات والعنف الجسدي التي تتلقاها ابنتها البالغ عمرها 12 عاماً على يد زوجها توم Tom، وتوم وريسا عاطلان عن العمل، ويقطنون في مساكن متهدمة بأحد الأحياء الفقيرة أجرت ريسا اتصالاً بالمؤسسة الاجتماعية وكان موقفها مُربكاً للغاية حيث طلبت الدفاع عنها وحمايتها وحماية ابنتها من العنف الذي يمارسه زوجها توم، وبعد هذا الاتصال توصل الأخصائي الاجتماعي إلى الآتي:

1- اختلال توازن القوى داخل الأسرة بين ريسا وتوم وبين أفراد الأسرة والأخصائي الاجتماعي.

2- وجود تناقض مُتأصل بين أهداف الخدمة الاجتماعية في تنمية قوة الأفراد وبين حماية ابنة ريسا من الأذى.

3- وجود مستويات عالية من التمييز والحرمان الأسرى.

وبعد تواصل الأخصائي الاجتماعي بالأسرة تغيير الموقف بصورة جذرية، وتوصل إلى تحقيق أربع أهداف أساسية تتصل بالممارسة المهنية مستمدة من استراتيجيات تنمية القوة كأساس للتفاوض وتمثل في:

1- ضرورة احترام حاجات كبار السن بالأسرة وتلبية حاجات الطفل.

2- احترام حقوق الطفل والبالغين.

3- الأخذ بالاعتبار مشاعر الأطفال والبالغين بغية التقليل من آثار التمييز الأسرى والحرمان الذي يواجهه أفراد الأسرة.

وحسب رؤية Slomon فإن الأفراد يتحركون في ثلاثة مستويات من التنمية وهي:

1- خبرات إيجابية ينالها الفرد في مقبل حياته الأسرية (الثقة بالنفس) ومهارات التفاعل الاجتماعي.

2- استمرارية تلك المهارات والخبرات (إجبارياً) في إقامة علاقات اجتماعية واستغلال المؤسسات الاجتماعية في إقامة (المدرسة، الجامعة... إلخ) المزيد من العلاقات وتنمية المزيد من المهارات.

3- على هذا يمكن للفرد أن يتقبل ويتعامل بشكل جيد مع الأدوار الاجتماعية (القيم الاجتماعية).

ومع ذلك يمكن لتكتلات القوة غير المباشرة أن تؤثر سلباً على تلك المستويات مثال ذلك:

الفقر، العجز، ووصمة النوع، يمكن في بعض المجتمعات أن تؤثر سلباً على ثقة الفرد، ودرجة تفاعله الاجتماعي، مما يؤدي في النهاية إلى تخفيض (تدني) درجة أداء الفرد وقدرته على ممارسة الأدوار الاجتماعية.

التمكين وتنمية قوة الأسر وأطفالها:

ومن ثم يهدف التمكين إلى استخدام استراتيجيات محددة لتخفيف أو إزالة الاتجاهات السلبية عند ممارسة القوة في المجتمع.

ويمكن من خلال تطبيق ذلك المفهوم في مجال خدمة الأسرة أن يُقوى (يبني) من قدرات أفراد الأسرة على ممارسة القوة، كما يُساعد على تبديد وتفسير سبب تدخل الخدمة الاجتماعية بالتجاور مع ثقافة الأسرة.

ويمكننا تناول ذلك من خلال نقطتين يتمثلان في:

1- أن هناك توتر بين تنمية القوة ومنظور حماية الأطفال والأسر في الخدمة الاجتماعية، حيث أنه من الصعوبة بمكان تصور كافة الظروف التي تُؤهل الأسرة بأكملها من الاستفادة من تنمية قوة أحد أعضائها، ذلك لأن تنمية قوة عضو واحد من أعضائها يُشير إلى عدم تنمية قوة شخص آخر، على سبيل المثال "تدخل الأسرة لا يعنى بالضرورة زيادة مشاركة أطفالها".

2- ومن المهم عدم التعامل مع الطفل بمعزل عن أسرته والبيئة المحيطة به، بل لابد من التعامل مع الطفل في كل متاعم مكون من الوالدين والأسرة والبيئة التي نشأ فيها الطفل (1998 Reichmann).

مثال:

على سبيل المثال جيما التي لا تريد زيارة جدتها في مؤسسة الرعاية الاجتماعية، فالمهمة هنا ليست إقناعها، ولكن في كيفية تزويدها بالمعارف التي تزيد من إدراكها بأهمية زيارة جدتها، وقد قام الأخصائي الاجتماعي بالتعامل مع جيما ووالديها في مرحلة ما قبل المدرسة، وذلك لتحسين مستوى الشراكة والعمل المشترك والاحترام المتبادل وبناء الاستعداد للتفاوض، ويُمثل هذا أفضل تدخل مع الأطفال والأسر لتنمية قواهم.

مثال ذلك:

مفهوم رعاية الطفل، ويمكن تحقيق أفضل أداء لرعاية الطفل في ظل تحقيق المشاركة والتمكين، يتطلب ذلك تحديد كيفية الوصول إلى المعلومات الضرورية والتي تساعد على اتخاذ القرارات.

كذلك بإعطاء أكبر قدر من الاهتمام بالعملاء ووجهات نظرهم حول عمليات الخدمة الاجتماعية، في هذه السياق رأى "Wegar" أن ممارسة التمكين مع الأطفال قد يكون أكثر فائدة من التمكين مع الأشخاص البالغين (سواء من حيث اتباع أساليب التمكين التقليدية، أو التدخل في عملية اتخاذ القرار، أو بتقديم الخبرات وخاصة أشكال الدعم).

وربما يكون التمكين مناسباً للأشخاص البالغين وكبار السن فقط، قد يرجع ذلك إلى نمط الدعم المتبادل (التبادلي) في مرحلة البلوغ، والذي يسمح للناس بالمشاركة في الخبرات المرتبطة بالحد من العزلة، أو بتحديد درجة الشعور بالخزي (الغيب) Cox 1989 استخدم (على سبيل المثال) أسلوب خدمة الجماعة لتمكين كبار السن على الاستجابة للقضايا الخاصة بالحفاظ على الدخل، أو المتعلقة بإيذاء أو تعذيب كبار السن أو بالرعاية الصحية لهم.

وتطرق "كرفت 1994Carft" أيضاً في مناقشاته إلى أن أى منهج يعتمد على المشاركة يمكن تقييمه وقياس أثاره ذلك لأن الناس عموماً تترع إلى المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات، خاصة المتعلقة بها، ويعكس ذلك، مستوى الديمقراطية الذي يشكل أساس عمل الخدمة الاجتماعية يسمح هذا الأسلوب (المشاركة) بظهور فكرة محاسبة المسئولين Accountability.

ثمّ يؤدي في النهاية إلى تقديم خدمات فعالة ومساعدة الأخصائي الاجتماعي على إنجاز أهدافه، كما يساعد هذا الأسلوب على مواجهة وتحدي التفرقة العنصرية المؤسسية.

العمل مع الأفراد المعاقين:

يُعد النموذج الاجتماعي للإعاقة هو أساس العمل مع الأفراد المعاقين، والذي ينطلق من أنه يتم تعطيل الأفراد ذوي الإعاقات الجسدية من قبل الهياكل الاجتماعية والمؤسسات والمجتمع من حولهم، ويوضح هذا النموذج أيضاً كيفية تنمية قوة المعاقين وتحفيز إدراكهم نحو المشاركة في الأنشطة المجتمعية والمساهمة في إحداث التنمية المستدامة، ويمكن استخدام البحوث التشاركية لتعزيز قوة المعاقين وذلك بالاعتماد على أساليب التصوير الفوتوغرافي.

وتم إجراء دراسة مع الأفراد ذوي إصابات الحبل الشوكي وتوصّلت هذه الدراسة التي أجراها "ستيوارت و Bhagwanjee 1999" إلى:

أ- قدم المشاركون المكاسب التي تحققت من خلال الاعتماد على الذات وتنمية القوة الفردية.

ب- تغيّر دور الممارس العام (الأخصائي الاجتماعي) من المُيسّر إلى المستشار بدعوة من المشاركين.

العمل مع الأفراد كبار السن:

تزايد التحديات التي تواجه برامج تنمية قوة الأفراد كبار السن والعجزة، حيث تُشير الدراسات على تعاظم التفاوت بين كبار السن بين المجتمعات المختلفة ويمكن تنمية قوة الأفراد كبار السن من خلال:

1- إشراك كبار السن كأفراد وجماعات والعجزة في حل مشاكلهم ووصف أوضاعهم.

2- الاعتراف بهم وإشراكهم في مجال الدعوة وصنع واتخاذ القرار.

3- إشراكهم في العملية التشاركية لجمع البيانات والمعلومات التي تتسم بالدقة والكافية.

4- إشراكهم في السياسة العامة وتطوير الخدمات.

5- تنمية قوتهم في المشاركة في تخطيط وتنفيذ ونشر البحوث والتواصل بشكل مباشر وفعل مع صانعي القرار والمهنيين.

6- إدراك احتياجاتهم ضمن أهداف الألفية الاقتصادية والاجتماعية.

نموذج ممارسة:

تقدمت روز البالغ عمرها نحو 68 عاماً إلى إحدى مؤسسات الرعاية الاجتماعية تشكو، من مرضها وصعوبة تكيفها في سكنها العشوائي نظراً لضعف جسدها، حيث قام الأخصائي الاجتماعي بالتعامل مع روز ومحاولة التوفيق بين ظروفها وتنمية قوتها نحو إشباع احتياجاتها الذاتية قدر المستطاع.

تعقيب:

الأخصائي الاجتماعي على دراية تامة بضرورة تجنب تجاهل روز أو التلاعب بها، وهو في سياق ذلك قام بخمس مراحل لتنمية قوة روز تتمثل في:

- 1- تشجيع روز للحديث عن طموحها في مزيد من التفاصيل.
- 2- إيجاد سبل جديدة لتنمية قوة روز لتصبح على بينة ودراية بأوجه القصور لقبول واقعها والتخلّي عن أحلامها.
- 3- العمل على التكيف مع حياتها الراهنة بمساكن الإيواء.
- 4- بناء ثقة روز من خلال التعامل والتفاعل مع أفراد مجتمعها.
- 5- إكسابها العديد من المهارات الاجتماعية.

التمكين وتنمية قوة الأفراد ذوي الإعاقات العقلية:

يعتمد تنمية قوة الأفراد ذوي الإعاقات العقلية على تبنى أدوات البحث عن تنمية قوة المستفيدين من خدمات الصحة النفسية (روجرز وآخرون، 1997).

حيث ينظر المهنيون إلى المرضى النفسيين من خلال ثلاث زوايا يتمثل في: الجانب المادي، الاجتماعي، النفسي الاجتماعي، وتمكينهم من التعايش والتكيف، حيث نقصد بهذا المفهوم إتاحة الفرصة للمعاق سواء جسدياً أو عقلياً للتعايش مع إعاقته وإدارة شئونه الخاصة بنفسه دون الاعتماد فيما ندر على جهود ومساعدات الآخرين، بحيث يمكن لهذا المعاق أن يمثل نفسه أمام الآخرين أو يمتلك القدرة على التحكم بشئونه وأموره الخاصة والشخصية.

نموذج ممارسة:

تم تشخيص ونستون منذ 12 عام على أنه مصاباً بالانفصام، حيث أمضى فترات طويلة في مستشفيات الأمراض العقلية، وقد مارست مهنة الخدمة الاجتماعية أساليبها واستراتيجياتها المهنية في التعامل مع هذه الحالة وتنمية قوتها وانتعاشها على النحو المرغوب.

الخاتمة

تم بإيجاز عرض أساليب الممارسة المهنية لتنمية قوة الأفراد وإكسابهم العديد من الفرص وإدماجهم بالمجتمع لتحقيق أفضل استفادة ممكنة من الخدمات المقدمة للأفراد، والتركيز على تلك الحالات التي تسود فيها أشكال وأنماط مُحددة من القيم والتقاليد التي تفرضها طبقة اجتماعية أو سياسية معينة دافعة القرار أو السياسة للتشكل حسب مصالحها واهتمامها، أو مؤثرة على دافعية واتجاهات الفرد والمجتمع فيما يخدم ويُحقق تلك المصالح وهذه الآمال.

صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي:

يمكن تحديد مجموعة العوقات التي تقف حجر عثرة أمام تنمية القوة على المستوى الفردي كما حددتها بحوث المشاركة السريعة لمؤسسات الرعاية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية في مجالين يتمثلان في:

أ- مستحقي الخدمة ومقدميها.

ب- المهنيون وذوي السلطة.

أولاً: صعوبات التمكين وتنمية القوة من وجهة نظر المستفيدين من الخدمة:

أُجريت دراسة استقصائية في جميع أنحاء إنجلترا في عام 2005 وتم التوصل إلى مجموعة من المعوقات أو الصعوبات التي تحول دون تنمية القوة لدى الأفراد تتمثل في:

1- نقص المعرفة بالموارد والإمكانيات المجتمعية.

2- نقص المهارات اللازمة للحصول على أفضل خدمة في أسرع وقت.

3- انعدام الثقة بين المهنيين وموظفي المكاتب (آدمز وآخرون 2005).

ويتضح من هذه الدراسة أن هناك ندرة في إجراء البحوث التقييمية في المملكة المتحدة فيما يتصل بتنمية القوة للأطفال والبالغين وكبار السن والعائلات الذين يتلقوا خدمات الرعاية الاجتماعية وأن مستويات المشاركة وتنمية القوة لمقدمي الرعاية ومستفيدي الخدمة لا تزال منخفضة نسبياً وهذا يرجع إلى:

أ- مقاومة منظمات الخدمات للتغيير.

ب- عدم توافر الوقت الكافي لإتمام عملية المشاركة مما يؤدي إلى فشل التدخل.

ج- عدم توافر قدر كاف من المعلومات والبيانات عن البيئة المحيطة.

وهذه الحواجز والمعوقات تميل إلى تأكيد شعور المشاركين بعجز المؤسسات الاجتماعية وقصورها في تنمية قوتهم على الرغم من وجود السياسات والإجراءات داخلها.

العوامل الاجتماعية (الاختلالات الهيكلية):

قد تحول الفوارق المرتبطة بالعنصرية والتمييز دون تنمية قوة الأفراد، حيث تُسهم الذكورية والطبقية في قمع الشعب، وعلى الرغم من ذلك فقد يتم تجاهل العوامل الاجتماعية والطبقية وسط فورة من نشاط المذهبين البارزين حيث كتب "ليرنر 1979" أن عجز الفائض من الطبقات العاملة في البلدان المتقدمة يستخدم لوصف العبء النفسى للمحرومين، حيث يعتبر ذلك العجز عائقاً يحول دون حصولهم على أفضل خدمة.

العوامل النفسية (قصور القوة والعجز):

يستمد مفهوم تنمية القوة الفردية من النظريات النفسية وعلى وجه التحديد المدخل المعرفى السلوكى، حيث يهدف هذا المدخل إلى تنمية قوة الأفراد السلوكية والمعرفية من خلال التحكم في مستوى الإدراك والوعى لديهم، ويُلاحظ أن هذا النهج يمكنه أن يوفر الفرص المناسبة للفنيين (الأخصائيين) لتعزيز قدرتهم بدلاً من السيطرة التنظيمية على حياة المستفيدين من الخدمات.

أساليب مواجهة صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردى:

هناك عدة أساليب للعمل مع الأفراد حتى يتسنى التغلب على الصعوبات أو المعوقات التى تحول دون تنمية قوتهم، حيث يُشير مفهوم تنمية قوة الأفراد إلى تمكينهم من الانخراط مباشرة مع قضايا التغيير، وتمكينهم أن يصبحوا أكثر حزماً وعلى قدر عالٍ من التوجه الذاتى، والانخراط في العمل الجمعى بما يسهم في تحقيق أهداف ونتائج بناءة (نيلسون وآخرون 2001)، وفي سياق هذا فإن ثمة مشكلات كثيرة تُقابل الممارس وتتلخص بكيفية توظيف القوة أو السلطة المخولة له ومن ثم الحكم على الحالة التى يتعامل معها تعاملًا سليماً، ونجد ذلك صراحة عندما يتعامل الممارس المهنى مع حالات المعاقين عقلياً أو أطفال غير قادرين على اتخاذ القرارات التى تعلق بمصالحهم بأنفسهم ولا يجدون لهم معيلاً أو اتخاذ القرارات باسمه، ومنهم ذوى الاحتياجات الخاصة أو ذوى صعوبات التعلم، لكن المشكلة أيضاً أن الخدمة الاجتماعية لا تؤثر

فقط على العميل أو متلقى الخدمة بل تمارس دوراً أكثر تأثيراً وقوة بالتصدي لحالات التمييز واللامساواة والاستبعاد أو التهميش لطوائف أو جماعات سكانية بالجمتمع كما تتدخل بالتأثير والسلطة المهنية للضغط على صانعي السياسات ومتخذي القرارات تحقيقاً لمصالح فئات متضررة، وسبب هذه المشكلة يتعلق بكيفية تحقيق الأخصائي الاجتماعي للتوازن بين سلطته المهنية من ناحية، وبين علاقاته ومصالحه الآنية من ناحية ثانية، والجدول التالي يوضح بعض الأساليب أو المداخل التي من خلالها يستطيع الأخصائي الاجتماعي من تنمية قوة الأفراد

المدخل	أمثلة عملية
اكتساب المهارات	المهارات المطلوبة في أجهزة الكمبيوتر والاتصال الهاتفي الحديث (مثل البريد الإلكتروني)، الاجتماع مع الناس بشكل فردي، والاجتماعات، وكتابة الرسائل.
بناء الثقة	بناء الثقة من خلال الاجتماعات، وصنع أول اتصال مع الناس، والتعامل مع حالات عدم اليقين
التفاوض	ملء طلبات الحصول على التمويل
الدعوة والمناصرة الذاتية	للحصول على الحقوق المهذرة للمستفيدين
الوعي الذاتي	نشر التوعية الذاتية بالقضايا المشتركة مثل مشاكل الفقر والاستبعاد

هذا إلى جانب تفعيل شبكات الاتصال الناس، وتبادل المعلومات والخبرات، وبناء الثقة، وعلاقات العمل، ووضع استراتيجيات مشتركة.

يشير "سلمان" إلى أن الأفراد مُجرّد وجودهم بالمشكلة لا يعنى أنهم السبب الأساسي وراء حدوث المشكلة، ذلك أن هناك عوامل أخرى تُسهم في تفاقم المشكلات وحدوثها، لذلك لا يمكن حل هذه المشكلات بمجرد إحداث التغيير الذاتي للأفراد، وفيما يتعلق بجانب الممارسة المهنية يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون واعياً وبدرجة قوية طبيعة علاقات القوة بين الدولة والفرد، كما يجب أن يتعرّف بدقة على طبيعة وشكل التنظيمات الاجتماعية القائمة بالجمتمع وكيفية تأثيرها على الفرد، وكيفية تأثير الفرد عليها، فمن خلال هذا الفهم والإدراك يتعرّف الأخصائي

الاجتماعى على شكل وطبيعة ونمط القوة السائد بالاجتمع، ومن ثمَّ يكون قادراً على التدخل المهني المناسب مع الحالات التى يتصدى لها.

هذا إلى جانب ضرورة تركيز "الممارسة على المستخدم"، فإذا كانت كافة المناهج سواء التقليدية أو الحديثة تُركز على خدمة العميل، إلا أن منها ما ركز بصورة فعلية على مشاركة العميل أو المستفيد بصورة فعلية في عملية التخطيط للخدمة أو توصيلها، أو حتى في اختيار مستوى جودتها بحيث تتناسب مع سلوكيات وأذواق مستهلكيها أو مستخدميها، (يُشكك البعض في إمكانية مشاركة الفقراء أو المعوزين بصورة فعلية في التخطيط للخدمة المقدمة، إذ لا يملك هؤلاء القدرة على المشاركة، لذا تقوم منظمات حكومية أو شبه حكومية لهذا الدور نيابة عنهم بصورة واقعية) ولكن وبصورة عامة نجد أن التركيز على العميل أو المستفيد وضمان مشاركته في الخدمات الاجتماعية المقدمة له يمثل إحدى أولويات تنمية القوة الفردية.

المبحث الثالث

التمكين وتنمية قوة الجماعات

(التمكين الجماعى)

مقدمة:

ربما لا يقوم الأخصائيون الاجتماعيون بالعمل ضمن مجموعات، ولكن ربما يعملون مع الجماعات ذاتها، حيث يتطلب إعداد الجماعات تنمية قوة هذه الجماعات بشكل أساسى، لذا فإن هذه المهمة في أغلب الوقت تمارس من قبل المهنيين بينما في أوقات أخرى تكون نابعة من الجماعات ذاتها.

ومن الأهمية بمكان أن يدرك الأخصائى الاجتماعى العامل بمجال التمكين حدود السلطات والقدرة المتاحة لديه للعمل مع الجماعات المستهدفة من التمكين، وأن يركز جهده على كيفية نقل السلطة أو القوة هؤلاء بطريقة آمنة لا تُحقق له بمرور الوقت سيطرة وهيمنة فعلية عليهم، وأن يدرك أن دوره هو الميسر والباعث على التوعية (إثارة الوعي بين تلك الفئات) بأهمية سيطرتهم على حياتهم وشؤونهم الخاصة، وأن دور من يقدم الدعم والمساعدة لا يتعدى تمكينهم من الحياة باستقلالية بعيداً عن أية ضغوط أو هيمنة من الغير، ويمكن الرجوع لأفكار فوكولت للتعرف على كيفية تأهيل وتدريب الممارسين على استفادة من الأفكار ما بعد البنيوية لمساعدة هؤلاء على تطبيق عملى وواقعى للتمكين بين الجماعات المستضعفة وبخاصة النساء.

ويرى كلاً من Warch And Mcillender 1991 أنه في فترة الثمانينات ساد نموذج خدمة الجماعة ذات التوجيه الذاتى Seleditected بينما في الاتجاهات الحالية والمعاصرة ثمة اهتمام متزايد بمفهوم المساعدة الذاتية Self Help واهتمام بمشاركة العميل داخل الجماعة، جاءت تلك الاهتمامات على حساب المنهج العلاجي الذى ساد نظريات عديدة، لذا يُمكن النظر إلى مفهوم خدمة الجماعة بوصفها تمكين، وذلك بسبب شيوع مفاهيم بداخلها مثل الديمقراطية، قيم المشاركة، والترعة الإنسانية (القيم الإنسانية).

وفي دراسة أخرى أجراها Gutierrez . 1995 وجد أن ازدياد الوعي لدى الجماعات أدى إلى ازدياد الوعي بمشاكل الأقليات عموماً، وأدى ذلك إلى القدرة على تغيير أنماط حياة تلك الأقليات، مما يؤثر في النهاية على السلوك السياسى لتلك الجماعات (الأقليات) ويدفعها لاتخاذ مواقف سياسية نشطة.

ولقد دعمت هذه الأبحاث الفرض القائل بأن ازدياد الوعي العام يؤدي بالضرورة إلى ازدياد درجة التمكين Consciousness- Empowerment كأحد أشكال الممارسة هنا التى تعتمد على مساعدة الجماعات ذاتياً (1995 Jack – Nilson) هنا يجب على الأخصائى أن يُدعم تلك الجماعات من العملاء ومشاركتهم مشكلاتهم ومساعدتهم على كيفية مساعدة كل للآخر.

ونتيجة لذلك يمكن أن نكتشف أى أفكار جديدة (أو ردود أفعال) عن أشكال الخدمات المناسبة، لذا تعمل الجماعات على إجبار مؤسسات المجتمع على تغيير أساليب ممارستها.

التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعى):

يمكن أن يخرج التمكين كمفهوم عن نطاق تطبيقه الفردى ليتخذ طابعاً جماعياً أى أن يتعامل مع الجماعة أو المجتمع الصغير، مثل تعامله مع الفئات المهمشة والمستضعفة والإثنيات والأقليات، ومن ثم يُركز التمكين هنا على إكساب هؤلاء كم من الخبرات الحياتية والمهارات والمعارف التى تمكنهم من الوصول للموارد والخدمات المختلفة، وتمكنهم من توصيل أصواتهم ومطالبهم لصانعى السياسات ومتخذى القرارات، والتمكين الجماعى هنا يُركز أيضاً وبقوة على تنمية المهارات الاجتماعية لدى هؤلاء، بما يعنى بالنهاية أن التمكين هنا يُركز على البنية التنظيمية للمجتمع، محاولاً تغييرها أو العمل على دمج الشرائح والفئات المهمشة والمستضعفة بها بطريقة شرعية وقانونية..

ويوضح المثال التالى الملامح الأساسية للجماعات التى تعتمد فى تنمية قوتها على المهنيين، ولكن على الرغم من هذا، فإن الدراسة العملية تشير إلى أهمية الممارسة المهنية فى تنمية قوة الجماعات، وفى هذا السياق يُطرح سؤالاً مفاده هل تباين واختلاف الجماعات يحدد الأسلوب المتبع فى تنمية قوتها؟ وهل يمكننا تحديد بناء على هذا الاختلاف للمبادئ الإرشادية التى توجه أسلوب تنمية القوة لهذه الجماعات؟

ويطرح هذا الفصل كلا السؤالين ويرى أنه بصفة عامة، الجواب على السؤالين السابقين هو "نعم"، وذلك بما يُسهم فى الحد من مخاطر العزلة وتقديم الدعم الذاتى الذى يمكن فى إطاره تطوير المهارات الشخصية ورفع الوعى الفردى نحو ضرورة تحقيق التطلعات الشخصية لهذه الجماعات.

دراسة عملية (العمل العلاجى لتمكين الأطفال والشباب):

(تومى وتانيا) هم من الأطفال اللاجئين مع اثنين من أقاربهم، الذين يعيشون فى بلدة غير بلدتهم الأصلية، وعندما فقدوا وطنهم بدأوا فقدان وزنهما وانعزلوا عن باقى أصدقائهم فى المدرسة، وفشل المحيطين بهما فى إدماجهما مرةً أخرى فى محيطهما الاجتماعى، وقام الأخصائى الاجتماعى بإقناعهما لحضور عدد من الجلسات الغير رسمية التى تعتمد على مجموعة من الأساليب العلاجية تمارس عن طريق الفن والدراما والموسيقى، وفى غضون أسابيع قليلة بدأوا فى المشاركة وتشكيل صداقات مع الأطفال الآخرين وتحسّن أدائهم بصورة أفضل وأصبحوا أكثر تواصلًا وتفاعلاً مع الآخرين.

التعليق:

يُسهم العلاج بالدراما فى تنمية قوة الفئات المهمشة مثل (المرأة، وكبار السن والأطفال) حيث يتناول قضايا مُعيّنة مثل: العنف ضد المرأة، والعمل مع الشباب، ورعاية الأحداث، حيث يمكن استخدام منهج تنمية القوة باستخدام العلاج الدرامى فى العمل مع الشباب ويمكن إعطاء أمثلة عملية عن كيفية العمل فى مجموعات مع الأطفال وتمكينهم من التعبير عن أنفسهم عن طريق الكلمة والصورة، حيث تكون تلك الوسائل ممتعة بما يُسهم فى العملية العلاجية، وتسهم هذه النظم العلاجية فى دمج واستيعاب المناهج والمهارات وتحسين الأداء والتشجيع على المشاركة فى العمل عن طريق تمثيل الأدوار.

جماعات المساعدة الذاتية:

ويعرف كلاً من (كاتز ويندر) جماعات المساعدة الذاتية كنشاط ونقطة انطلاق جيد للجماعة بأنها "جماعات صغيرة تندمج طوعية للمساعدة المتبادلة في تحقيق غرض مُحدّد وتشكّل عادة من مجموعة من الأفراد الذين يأتون معاً من أجل المساعدة المتبادلة في تلبية حاجة مشتركة، أو للتغلب على عقبات مشتركة، أو وجود مشكلة حياتية لإحداث التغيير الاجتماعي المطلوب".

تنمية القوة الذاتية والمشاركة الاجتماعية:

استخدام مصطلح "قيادة الجماعة" ليشمل جميع أشكال العمل الجماعي، حيث يتم التنظيم مباشرة من قبل الجماعة، وحيث تنوعت الجماعات فمنها جماعات يديرها مقدمي الرعاية، فضلاً عن الجماعات التي يديرها المستفيدين، والعمل الجماعي الذاتي يُنظر عملية المساعدة الذاتية، فهو يُركز في المقام الأول على زيادة الوعي، وتنمية قوة أعضاء الجماعة، وهذا ينطوي على نشاطين هما العمل والتحليل، وأعضاء الجماعة هنا هم المستفيدين، حيث أننا نعتمد عليهم في المراحل المبكرة، ويتم ذلك عن طريق تحديد مجموعة من القواعد الإرشادية إلى جانب تحديد وتحليل المشاكل، ووضع الأهداف، وتقابل جماعة المستفيدين العديد من المشكلات التي تستوجب توضيح الأهداف، واتخاذ الإجراءات اللازمة، ثم يُقلل فرص اختيار هذه الجماعات ويسهم في تحسين أدائها المهني.

أنواع من جماعات المساعدة الذاتية:

تُعد الجماعات التي يقودها المهنيون واحدة من ضمن الجماعات التي تتصل بمفهوم المساعدة الذاتية، حيث تعتمد على النمط العلاجي بما يُسهم في رفع الوعي الذاتي لتلك الجماعات تحت قيادة الأخصائي الاجتماعي المهني المؤهل لهذا العمل، هذا فضلاً عن الجماعات التي يقودها التوجيه الذاتي، حيث نجد أن الأخصائي الاجتماعي هنا ليس إلا وسيطاً يتدخل بصورة تدريجية حتى يصل إلى حد التهميش، وهو بذلك لا يُشارك في الأنشطة التي تمارسها الجماعات، بل يوجهها إلى طريقها الصحيح.

جماعات المساعدة الذاتية وقيادة الجماعات المهنية:

هناك اختلافاً ملموساً بين جماعات المساعدة الذاتية والجماعات المهنية، وذلك من حيث درجة القيادة بها، وتوفير الموارد والدعم الذي يأتي من المنظمة المهنية.

جدول 6.1 يوضح جماعات المساعدة الذاتية وقيادة الجماعات المهنية

جماعات المساعدة الذاتية	الموارد التنظيمية	القيادة المهنية	الدعم المهني	مثال على جماعات المساعدة الذاتية والجماعات المهنية
التكاملية	كافة الموارد التنظيمية	مباشرة	منتظم	الإبداع وممارسة الأنشطة المتاحة باعتبارها جزء من الخدمة
المُسهلة أو المُيسرة	بعض الموارد التنظيمية	غير مباشرة	على فترات	النشاط التحفيزي
المستقلة	لا تستخدم الموارد التنظيمية نهائياً	ليس لها قائد مهني	لا يتوافر لها دعماً مهنيًا	تُشير إلى جماعات ممارسة النشاط بصورة ذاتية

جماعات المساعدة الذاتية التكاملية:

تعد هذه الجماعات الأكثر تميزاً وتحديدًا لجماعات المساعدة الذاتية، حيث تُمثل أنشطة هذه الجماعات التكاملية من أساسيات العمل المهني بمؤسسات الخدمة الاجتماعية، والتي تسهم في وضع أغراض وتحديد أهداف المساعدة الذاتية، لذا فإن هذا النوع من الجماعات ينطوي على تشجيع النشاط، ويدعمه بإدارة الممارسين بما يُسهم في تنظيم عمل الخدمة الاجتماعية.

ولقد عُلّق كُلاً من (ريسمان وغارتنر 1977) على أن المنظمات الصحية الرئيسية الراحية بصورتها الحالية هي إحدى أشكال جماعات المساعدة الذاتية (فعلى سبيل المثال جمعية السرطان التي تدعم مصابي الخنجر، واستئصال الثدي ما أوصت به جمعية القلب على ضرورة إنشاء أندية السكتة الدماغية) وفي سياق ذلك فالمساعدة الذاتية التكاملية من الصعب التوفيق بينها وبين الاعتماد على الذات والذي يُعد شكلاً مستقلاً عن كافة أشكال التمويل الخارجي، لذا فإننا بحاجة مُلحة للوقوف على بيان أوجه الاختلاف بين جماعات المساعدة الذاتية، التكاملية والجماعات المهنية حيث الاعتراف بأهمية التوجيه المهني لجماعات المساعدة الذاتية وتشتمل أمثلة المساعدة التكاملية على إعدادات مثل وحدة الاستقلال في منشأة الخدمة الاجتماعية، وغالباً ما تستخدم كلمة مساعدة الذات في برامج الرعاية النهارية بما يسهم في تنظيم الموارد بالكامل داخل مؤسسات الخدمة الاجتماعية، وذلك في إطار أنشطة المساعدة الذاتية.

جماعات المساعدة الذاتية الميسرة:

هذا النوع من الجماعات يسمح للأخصائيين الاجتماعيين فرصة اتخاذ إجراءات مهنية تتماشى مع كافة أفراد الجماعات، بما يساهم في خلق مناخ للنشاط يُؤهل الجماعات لأن تُنمى قدرتها، وأمثلة على ذلك برامج الصحة العقلية حيث تعد درجة المعرفة المهنية والمهارات أو الموارد في المراحل التحضيرية أو في وقت مبكر من الاعتماد على الذات، الفارق الحاسم بين البقاء أو عدم البقاء لأى نشاط من الأنشطة الممارسة، وفي سياق ذلك لوحظ أن الأفراد الذين يعانون من الاكتئاب كثيراً ما يجدوا صعوبة في اتخاذ قراراتهم الذاتية انفصلاً عن الممارس العام والتوجيه المهني، بما يُساهم في بناء قدراتهم وتنمية قوتهم الذاتية، وهذا ما قد ذكره ليند ينفيلد وآدمز عام 1984.

الحكم الذاتي لجماعات المساعدة الذاتية:

يُقصد بالحكم الذاتي لجماعات المساعدة الذاتية بأنه "قيام أعضاء جماعات المساعدة الذاتية لمساعدة أنفسهم دون اللجوء إلى الممارسين أو المهنيين"، وفي إطار ذلك يسمح الحكم الذاتي لجماعات المساعدة الذاتية بتنظيم وتوفير الموارد وتشغيلها بنوع من الاستقلال العام عن المهنيين وعن الأخصائي الاجتماعي، فالحكم الذاتي للمساعدة الذاتية يشمل "مجموعات المجهول"، "مجموعة من الناجين"، وجماعات مقاومة وصمة العار، مثل تلك التي في حركة الإعاقة، ومجموعات لزيادة الوعي.

بعض الملامح المشتركة في المساعدة الذاتية والجماعات المهنية:

ونرى في الجدول التالي بعض الخصائص المشتركة لجماعات المساعدة الذاتية، والجماعات المهنية، حيث الإشارة إلى أن الأنشطة يجب أن تُركز على تعزيز السلوك المرغوب فيه، والتغيير للمشاركين بصورة فردية بشكل أكثر وضوحاً بما يشمل حدوث المساعدة الذاتية على كافة المستويات المختلفة، إلى جانب التركيز على المشكلات الفردية لأعضاء الجماعات، وهذا ما يُبين أنه على الرغم من تكامل مهنة الخدمة الاجتماعية مع مفهوم المساعدة الذاتية، إلا أنهما يتناقضان ويتعارضان فيما يتصل بالقيم والمبادئ المهنية.

ويكثنا أيضاً أن يُميز بين الجماعات التي تقدم خدمات مباشرة تتصل بالأنشطة المساعدة، مثل أنشطة البحوث، والتعليم، أو الحملة الانتخابية. وهذه الأخيرة هي أكثر عرضة لتكون أكثر رسوخاً وأماناً في حين السابقة هي الأكثر تنظيمًا.

المؤلف	مميزات المؤلف من الاعتماد على الذات والجماعات التي يقودها المستخدم
مولر 1983	جميع الأعضاء متساوون في الحالة، كل يتخذ قرارات لنفسه، وهذه الجماعة مسئولة عن قراراتها، كل عضو ينضم لها وبسبب مشاكله الخاصة له مجموعة إجراءات سرية والمشاركة تكون مجانياً.
كنيت هايز 1981 (الفصل الثاني)	النشاط التطوعي للأعضاء تواجه مشاكل مشتركة، اجتماعات من أجل المنفعة المتبادلة، تقاسم أدوار المساعدة، وبناء العمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة الجماعات التي يديرها أعضاء الجماعات الموجودة خارج بدون التمويل.
كيللي عام 1976	تقاسم الأعضاء الخبرة المتبادلة المشتركة للمساعدة والدعم، مساعدة أقرانهم المتلقين لمساعدة أنفسهم، تجميع الفرق من قبل الناس الذين يرغبون في تغيير قرارهم للانضمام إلى الجماعات الموجودة، هناك أعضاء يسعون مُشدداً لتعزيز السلوك المرغوب، الإرادة الجماعية والمعتقدات في قيم المجموعة مُشدداً على أن التغيير هو في حدود قدرات الأعضاء، المعلومات حول التجارب والتغيرات التي من المحتمل أن تكون واجهة الأعضاء في استخدام مجموعة من الأنشطة بوصفها حدثاً بنائياً، حيث أن الأعضاء يشاركون في سعيهم لتحقيق الأهداف المخططة.

نطاق المساعدة الذاتية والجماعات الذاتية:

يُعتبر مجال المساعدة الذاتية والجماعات الذاتية في تغير مُستمر، وهو ما يجعل من الصعب تحديد السمات التي يمكن أن نشير إليها بشكل أساسي، فإنها تختلف عن الجماعات التي تُركز على المشاكل والقضايا من خلال التنمية الذاتية لرفع مستوى الوعي، ويعرض هذا الجدول مثال لهذه الجماعات

نوع الجماعة	مثال
التركيز على المشكلة والقضية	مجموعات العلاج، والجماعات مجهولة
التطوير الذاتي	مجموعات الزاهاة ومجموعات الصحة
زيادة الوعي	مجموعات الورثة، مجموعات الدعوة الذاتية

المشكلة والتركيز على القضية:

المشكلة والقضية التي تركز في الأساس على جهود الناس لمساعدة أنفسهم ومساعدة بعضهم البعض، مثل الذين يُعانون من مشاكل صحية كالاضطرابات، أو إساءة استعمال المواد المخدرة، ومشاكل الصحة العقلية مثل الاكتئاب، والمشاكل الاجتماعية مثل الشعور بالوحدة، وتشمل مجموعات المستفيدين من خدمات مثل الجماعات المجهولة، والأقارب، مجموعات مقدمي الرعاية، والجماعات والمجموعات من أجل العلاج.

جماعات الحكم الذاتي:

هناك قائمة متسعة من الجماعات، مثل الجماعات التي تتناول المشروبات الكحولية، مصابي السرطان، المتقاعدين، أطفال الأغنياء، مستغلي الأطفال جنسياً، مجهولي النسب، والمدخنين.

مثل هذه الجماعات دائماً تهتم بالعمل ضمن المعايير الاجتماعية المقبولة لتغيير سلوك الأفراد، ومن المتوقع أن يكون الفرد يتم قيادته يائى عشر خطوة والتي تُعبر عن المبادئ التي يتم إدارة المجموعات بها.

الجماعات المهنية:

وقد تم تحديد العديد من الجماعات للتعامل مع الظروف الخاصة والصعوبات التي يمكن أن تنشأ بالنسبة للأشخاص الذين يعيشون مع شخص ما لديهم حاجة أو مشكلة، وعلى سبيل المثال، في رعاية المجتمع وجماعات المساعدة الذاتية تقدم شكل غير مباشر لدعم ذوي الاحتياجات أو المشاكل، من خلال منح المساعدة المباشرة لصديق أو قريب للشخص الذي يُقدم المساعدة.

جماعات العلاج للمساعدة الذاتية:

هناك مجموعة كبيرة من جماعات المساعدة الذاتية مع التوجه العلاجي، ومع ذلك، فإن هناك تركيز في مجال الجماعات العلاجية النسائية، ويمكن رؤية ملامح للمساعدة الذاتية في العلاج النسائي الذي يعكس تأثير الحركة النسائية في العلاج النفسي، وليس من المدهش أن يُركز أعماله بشكل أساسي على أثر التمييز على أساس الجنس على مشاكل المرأة الفردية، والأهم من ذلك قد يتم دفع الانتباه إلى التمييز على أساس الجنس باعتباره واحداً من جوانب البنية الاجتماعية، والعلاج النسائي، يكون أقل

بكثير من العلاج النفسى، وإقرار البعد الاجتماعى للمشاكل التى قد تبدو على خلاف ذلك موجودة داخل أي فرد.

وقد تكون مُمثّلة في الجماعة التى تلقت علاجاً نسائياً ونوعاً واحداً من رفع مستوى الوعى، ولكن إلى الحد الذى تشعر فيه بزيادة الوعى الاجتماعى والسياسى، لزيادة الوعى لأنه من المرجح أن تؤكد على ضرورة التغيير الاجتماعى والعمل السياسى.

التنمية الذاتية:

تتضمن التنمية الذاتية مجموعة واسعة من الأنشطة مع التركيز على التنمية التعليمية والاجتماعية والشخصية، بما في ذلك جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية، التى انتشرت على نطاق واسع في جميع أنحاء الولايات المتحدة ويتضمن أيضاً مجموعة كبيرة من الجماعات المرتبطة بالصحة بين الجنسين في بريطانيا.

جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية:

قد تكون جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية تابعة لشبكة وطنية تحمل الاسم نفسه، والممارسات المحلية الخاصة بهم، وتختلف على نطاق واسع حيث تركيزهم يختلف أيضاً من مشاكل كبيرة جداً مشتركة للإدمان، أو مشاكل عصبية، وقد لوحظ أن هذه الجماعات لا تخلو من عدد من الصعوبات التى تعاني منها جماعات المساعدة الذاتية عموماً: تعطل أنشطة من جانب أفراد الجماعة الذين يشعرون بالضيق أو الانزعاج، واستغلال الشعور بالوحدة والحزن، وتعزيز المشاكل عن طريق المبالغة في التركيز على المشاكل والتجارب السيئة في الاجتماعات.

الجماعات المرتبطة بالنوع الاجتماعى:

على الرغم من أن الحركة النسائية واضحة بشكل خاص ومؤثرة في مجال المساعدة الذاتية والصحة، وهذا لا يعنى أنه ينبغي معالجة قضايا النوع الاجتماعى فقط في ذلك المجال، قضايا المساواة بين الجنسين تؤثر على مجال المساعدة الذاتية، وعلى الرغم من أنه يمكن وصفها بالمساعدة الذاتية والاستفادة من الدعم من قبل الجماعة، وهذه هى التجربة التى يسعى الكثير من الرجال أيضاً لتحقيقها بشكل متزايد والقائمة على النوع الاجتماعى لمجموعات معالجة قضايا الرجل.

وقد أثرت الجماعات المرتبطة بطبيعة النوع الاجتماعى، وتسلط الضوء على

اضطهاد المرأة عموماً في مكان العمل، والتعليم، أوقات الفراغ والأنشطة الأخرى، وقضايا عدم المساواة للنوع الاجتماعي في ممارسة المهن، مثل الأطباء والعاملين في التدريس، والخدمة الاجتماعية، أنه أمر لا مفرّ منه بأن التحديات من قبل النساء على التحيز الذكوري في دراسة الثقافة والمجتمع، وعلاقات القوة، لذلك لا ينبغي أن تنظر إلى رضا نوع اجتماعي عن الآخر.

دراسة عملية:

كانت "بيلي" تُعاني من اضطراب والقلق الشديد لسنوات عاشت وحدها، وبقيت في المنزل غير قادرة على مواجهة العمل أو التسوق بسبب الخوف من الأماكن المكشوفة، وكان أخصائي الصحة العقلية وأفراد المجتمع يعتبر فريق قادر على تزويدها للوصول إلى حضور اجتماعات جماعة المساعدة الذاتية، وخلال سنتين أصبحت لا تأخذ الأدوية المضادة للقلق، وأخذت لأول مرة التبرعات، ثم عملت في مطعم في المركز، وأصبحت قادرة على المشي لمسافة قصيرة من وإلى المنزل وفي نهاية المطاف قالت إنها عملت كمُمكن لأحد أفراد الجماعة الجديدة التي تُعاني من الخوف من الأماكن المكشوفة.

تعليق:

هذا المثال يُوضح كيف يمكن دعم الجماعات لتنمية قوة الشخص تدريجياً لكسب ثقة واحترام الذات، لدرجة أنه من الممكن أن نجعله بعد أن يتم مساعدته أن يتحول إلى مساعدة الآخرين، فإنه يدل أيضاً على أهمية تنمية قوة المرأة كأداة علاجية في أعمال الصحة النفسية.

زيادة الوعي:

العناصر الأساسية لزيادة الوعي في مجال المساعدة الذاتية التي تعتبر جديرة بالذكر في هذه المرحلة تتضمن موقفهم الحرج بالنسبة إلى الخدمات التي يتلقاها الناس، ومبتكرة (من وجهة نظر البيروقراطي) في كثير من الأحيان غير مرتبه من الجماعات والمنظمات، وحتى الآن تعتبر حيوية، وتنشط القوة الخلاقة التي تُعطى لمجال المساعدة الذاتية الكثير من زخمها، والتي تعطى الأخصائيين الاجتماعيين الكثيرين التعلم والمكاسب، قد يُركز زيادة الوعي على فائدة للأفراد التي في أماكن مثل المجموعات الصحية النسائية أو مجموعات العمل المجتمعي، وقد يستغرق الأمر طابعاً للتغيير

الاجتماعى، لدرجة أن العلاج النسائى يعكس تأثير الحركة النسائية في العلاج النفسى وركزت في جانب منها عن القلق من هذه الجماعات على المشاكل، وركزت في جانب آخر منها على التحيز ضد المرأة باعتبارها واحدة من جوانب البنية الاجتماعية (هويل، 1981)، وجماعات المساعدة الذاتية وإشراك المرأة يُغطى مجموعة واسعة من المجالات، ومن الموضوعات النسائية الخاصة بالصحة العامة أو زيادة الوعي، ومع ذلك فإن وجهة نظر ماريسكيند 1984 تشير إلى أن معظم التعليمات المهنية في المقام الأول مع تنمية قوة الأفراد من تحقيق إمكاناتهم، وهذا لا يصرف انتباهنا عن التوترات بين المشكلة والقضية التى تُركز على الأنشطة وتلك المرتبطة بزيادة الوعي.

المدافعة الذاتية:

المدافعة الذاتية لها أهمية خاصة في مجال الإعاقة والصحة النفسية، وتعاون الأشخاص الذين يعانون من الإعاقات الجسدية والعقلية، ويرتبط مع المدافعة الذاتية، وأصبحت أكثر شيوعاً للناس الذي يبحثوا عن سبل أكثر ابتكاراً لتعزيز المدافعة الذاتية، بين تلك التى تعاني من جماعات من المعوقين، وتعكس هذه التطورات الأخيرة محاولات للتحرك نحو الديمقراطية للاستفادة من خدمات الخدمة الاجتماعية وساعدت على إعطاء الأخصائيين الاجتماعيين دافعا لاستكشاف طرق العمل جنباً إلى جنب مع جماعات المستفيدين في الخدمات الصحية والاجتماعية.

وهذا يعتبر جزئياً نتيجة لتنامي قوة المستفيد التى تفوقها الحركات عموماً، وكان ذلك نتيجة واحدة لوجود اتجاه نحو الاعتراف بأن بعض المهنيين يعتبروا أن كثيراً من الناس لديهم القدرة على فعل الأشياء لأنفسهم ولكن يحتاجوا إلى تنمية القوة من أجل تحقيقها.

مراحل عمليات الجماعات المستندة على تنمية القوة:

هناك ثلاث مراحل مشتركة بين العديد من جماعات الاعتماد على الذات والجماعات التى يقودها المستخدم:

Lee (2001)	Adams (1990-2006)	Mullender And Ward (1991)	الخطوات
* مرحلة البدء.	* انطلاق النشاط	* العاملون يدرسون الموقف.	الأولى
* الاجتماع وتوزيع المهام.	* الدعم (الذاتي- الدافعية- التطوير والتعليم) لإنجاز العمل.	* تجميع الفريق.	الثانية
* تشكيل الجماعة.	-	* القيام بالدعم.	الثالثة
* تحديد أهداف التمكين معا. * اختيار فكرة أو موضوع للاطلاق منه.	* التحرك للإفهاء.	* الاتفاق على مبدأ التمكين. * التخطيط للعمل. * الاستعداد للعمل.	الرابعة
* مرحلة العمل. * استخدام مهارات العمل الاجتماعي لتنمية المساعدة المبادلة بين أفراد المجموعة.	* تنهى الجماعة من الأنشطة أو تأخذ أنشطة أكبر.	* تحديد المشاكل وضع خطة العمل للخطوة القادمة.	الخامسة
* تشجيع الأفراد على طرح الأسئلة الصعبة.	-	* التفكير في كيفية حدوث هذه المشكلات.	السادسة
-	-	* تحديد الأولويات في الأهداف الموضوعة واتخاذ الإجراءات المناسبة.	السابعة
-	-	* تنفيذ الإجراءات المتفق عليها.	الثامنة
-	-	* تقييم العمل الذي تم تنفيذه.	التاسعة
-	-	* المجموعة تحدد القضايا الجديدة.	العاشرة
-	-	* الربط بين القضايا المختلفة.	الحادية عشر
-	-	* المجموعة تحدد ما العمل القادم.	الثانية عشر

والخلاصة:

إن التغيير الاجتماعي الذي يستهدف تحقيق المساواة الاجتماعية للجماعات الضعيفة أو المهمشة يتطلب مزيد من العمل الاجتماعي، لكي يكون التمكين واقعياً وعملياً ويمكن قياسه سواء كان على المستوى الأفراد أو الجماعات.

وإن كل الإستراتيجيات الرئيسية للتمكين إنما تُعزّز من النمو والتطور من خلال العملية الجماعية، وأن أفضل شكل من أشكال الدعم الاجتماعي في التمكين يتم من خلال المشاركة والاندماج مع الآخرين الذين تعرضوا لضغوط مشابهة، ويُناقش (سولون 1976) أن المشاركة في جماعات ضرورية في أغلب الأحيان لزيادة الوعي بين الأفراد من خلال عملية التمكين.

وترى (كوكس 1991) أن تمكين الجماعات مفيدة لتغيير كافة الظلم والضعف الذي يعانيه الأفراد، كما تُؤكد (كوكس) أن هذه الجماعات يمكن أن تُوفر للمشاركين قدراً من المعرفة بالأبعاد السياسية لوضعهم، كما تُتيح لهم مزيداً من الفهم حول أنفسهم والأبعاد الشخصية لمشكلاتهم، كما يمكن للأفراد تمكين أنفسهم من خلال الانخراط في جماعات، والعمل الجماعي معاً.

الفصل السادس

تمكين المجتمعات والأنساق السياسية

- مقدمة
- تمكين المجتمعات
- خطوات عملية تمكين المجتمع.
- دور الخدمة الاجتماعية.
- مبادئ أساسية في تمكين المجتمع وتنمية وبناء قدراته.
- المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في تمكين المجتمع:
- التمكين وإثارة الوعي المجتمعي.
- التمكين والتعليم.
- بناء القدرة للمجتمع.
- تمكين الأنساق السياسية.
- المساعدة المتبادلة أو الذاتية وتمكين المجتمع.
- المدافعة وتمكين المجتمع.

الفصل السادس

تمكين المجتمعات والأنساق السياسية

مقدمة:

في هذا الفصل نُلقى الضوء على المناهج المستخدمة في التمكين بصفة عامة، وبتمكين المنظمات والمجتمعات الصغيرة بصفة خاصة، كما نربط أيضاً بدراسة كيفية تمكين الأنساق السياسية، هنا نُركز على المقارنة بين الظروف والمفاهيم المحيطة بالمنظمات الرسمية وتلك الموجودة بالمجتمعات والجماعات الصغيرة بالمجتمع وبصفة عامة يهتم الفصل الحالي بالتعرف على الكثير من القضايا الاجتماعية المتصلة بعمل ومجال هذه الجماعات.

تمكين المجتمعات:

ما المقصود بالمجتمع؟

لهذا المصطلح معاني مختلفة منها على سبيل المثال:

- جماعة صغيرة نسبياً من الناس يرتبطون فيما بينهم برابطة جوار أو رابطة جغرافية.
- شبكة اجتماعية من البشر يربط بينهم هدف مشترك أو يجتمعون على هوية مُحددة مثال ذلك الأندية الرياضية وغيرها.
- مكان مادي مثل شركة أو مصنع أو غير ذلك بجواره العديد من البيوت والمنازل التي يقطن بها العاملين لهذا المصنع.

ولكن البعض يميل للبعد عن حصر هذا المفهوم في النطاق المادي لأنه يستبعد تماماً فكرة المشاركة الاجتماعية للسكان بهذا المجتمع.

تباين عملية تمكين العمل مع المجتمعات:

والفصل الحالي لا يُركز على خدمة المجتمع بقدر تركيزه واهتمامه بقضية تمكين المجتمع وربما ترجع أهمية هذه النقطة في ضرورة توضيح الخلط الذي يقع فيه البعض في عدم التمييز ما بين تمكين العمل مع المجتمع وخدمة المجتمع، فالأخيرة أو خدمة المجتمع يُقصد بها العمل مع الناس بمجتمع ما من أجل مساعدتهم على بلوغ غايات وأهداف مُحددة تلزمهم هم بهذا المجتمع، ولكن ولتحقيق هذه الغاية أو تلك الهدف يستلزم

الأمر ضرورة الاستعانة بأدوات أو بعناصر ومن بينها أو أهمها تمكين هؤلاء (فتمكين المجتمع) إذن أحد أهم مناهج خدمة المجتمع.

باختصار نجد أن التمكين هنا يقصد به مشاركة مستخدم، الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها، كما يتضمن أيضاً نوع من المساعدة الذاتية بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية مُحددة والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التي تؤثر على حياتها، وبطبيعة الحال لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجدد من يدافع أو يتحدث باسمها.

ويرى Zimmerman & Warschausky 1998 أن تعريف التمكين ينقسم إلى ثلاثة أبعاد (القيم، العمليات، المخرجات) وتختلف تلك الأبعاد باختلاف مستويات التغيير:

1- حيث يعتبر أن التمكين بمثابة مدخل لتعزيز القيم الإيجابية ومساعدة الناس في الاعتماد على أنفسهم بقدر الإمكان.

2- وتعنى عمليات التمكين الآليات التي تُمكن الناس والمنظمات والمجتمع المحلي من التحكم في بيئتهم والمشاركة في القضايا المتصلة بهم وتنمية الوعي النقدي لديهم، وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم، وتشمل هذه العمليات فرص التعلم ومهارات تعبئة الموارد والتأثير على البيئة الاجتماعية والسياسية من خلال القدرات الفردية التي تتسم بروح المبادرة.

في حين يرى كلا من Zimmerman & Warschausky أن تلك العمليات تعمل على تمكين الأفراد والجماعات من الاعتماد على أنفسهم بعيداً عن المؤثرات الخارجية وأنه يمكن للناس تمكين أنفسهم في ظل بيئة مواتية من خلال التدريب والمساعدة.

3- وتعتبر نتائج التمكين هي المخرجات المترتبة على عمليات التمكين حيث تشير المخرجات الشعور بالتحكم والسيطرة والإدراك والمشاركة، ومن المتوقع أن يقوم

شخص مؤهل لتمكين أشخاص آخرين، فذلك الشخص قد مرّ بعملیات التمكين ولديه الكثير من مخرجات عملية التمكين أى يكون لديه القدرة على التحكم والسيطرة لتحقيق الأهداف المرغوبة.

ويعرّف التمكين على أنه مساعدة الناس العاديين على التصدى لمشكلاتهم والمشاركة الجديّة بأى عملية تخطيط أو صياغة لإجراءات أو لبرامج اجتماعية تتعلّق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية.

كما يعرف التمكين بأنه عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام موارد المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة، ومنع العنف، والاستقلال الاقتصادي لقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلّق بحياة الفرد.

ويمكننا تعريف التمكين "على أنه يشجع الناس على اكتساب المهارات والمعرفة التي تسمح لهم بالتغلب على العقبات في الحياة أو بيئة العمل، وفي نهاية المطاف، مساعدتهم على تطوير أنفسهم داخل المجتمع.

ومن ناحية ثانية عملية التمكين لا يمكن أن تتم لفرد أو لأمرأة على استقلال أو بصورة فردية بل يجب أن تكون عملية تتخذ طابعاً جماعياً شاملاً لقطاعات مكانية أو لفئات مهمشة من المجتمع ويجب أن تتم وفقاً لسياسة أو إستراتيجية تتضمن تكاتف الجهود التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على السواء.

والخلاصة أن التمكين عملية اجتماعية مستمرة تتضمن مشاركة أطراف فاعلة كثيرة وبخاصة صناع السياسات ومتخذي القرارات.

تري فانسا جريفين Vanessa Griffen أن التمكين "عملية موجهة لزيادة وعي المجتمع وبناء لقدراته من خلال مشاركة واسعة في صنع القرارات عن طريق القيام بأعمال تستهدف تحويل المجتمع من حالة إلى أخرى أفضل منها.

ومما سبق يمكن استخلاص أن تمكين يستهدف مجموعة من الحقائق تتمثل في الآتي:

أ- يهدف إلى بناء قدرات الناس وخاصة المهمشين أو من هم خارج عمليات صناعة القرارات.

ب- تنمية وعي الناس وفهمهم لأنفسهم ولقدراتهم المتاحة.

ج- تحديد العوائق والمشكلات التي تحول دون مشاركتهم الفعالة في القضايا التي تمس حياتهم.

د- اتخاذ القرارات المتعلقة بهذه القضايا بما يحقق التحول في حالة المجتمع من صورة إلى صورة أخرى أفضل منها.

في حين يُعرّف التمكين المجتمعي على أنه: تلك العمليات التي تتيح للفرد فرص التعلم والتغيير والمشاركة في تنمية المجتمع من خلال التمتع بالقوة والنفوذ داخل المجتمع.

ويعرف التمكين المجتمعي على أنه: تفعيل الأدوار الاجتماعية والاقتصادية للناس مما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم ورفاهيتهم كتقنية حديثة لتدعيم الفئات المهمش اقتصادياً واجتماعياً..

ويعرف البنك الدولي التمكين بأنه: توسيع الخيارات أمام الناس ومن ثم حريتهم في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتشكيل حياتهم والذي يعد الهدف المنشود للتنمية.

ومن ناحية ثانية لا يمكن إنكار الجهد المبذول بالربط بين التمكين وبين قضايا التنمية وبالأخص التنمية المستدامة حيث ينظر الكثيرون للتمكين على أنه أداة قوية لإحداث التنمية الشاملة أو المستدامة، وعامة وحتى يحدث التمكين بالصورة أو بالشكل المطلوب يجب الحرص على توافر العناصر التالية:

أ- ضرورة وجود قدر من الاستقلالية المحلية بعمليات صناعة أو اتخاذ القرار "تبنى قيم الديمقراطية".

ب- وجود قدر معقول من الموارد المحلية والرغبة بالتغيير من خلال إقرار الحق بالتعليم، والسكن والشروط الصحية المناسبة.

ج- حق الفرد بغض النظر عن حالته الثقافية أو الإثنية أو الاقتصادية أو الاجتماعية بالوصول الحر للموارد المجتمعية المحلية المتاحة.

د- إقرار حق الفرد بالحصول على الأرض أو حيازتها وتملكها.

هـ- الوصول للمعرفة والعمل على تنمية المهارات والقدرات الفردية اللازمة لحل المشكلات.

و- الشراكة أو المشاركة بكافة مستوياتها وأبعادها ولكل الناس دونما تمييز وبخاصة للمرأة وللأحداث والمراهقين والمسنين.

ويؤكد الكاتب هنا على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة والتعزيز وتوزيع القوة أو إعادة النظر في طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعل ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواظبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية التي قللت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

ومن ناحية ثانية يركز مفهوم التمكين المجتمعي على توسعة الخيارات والبدائل المتاحة أمام الناس في المجتمع لاتخاذ القرار المناسب لحياتهم، لذا يمكن التأكيد على أن التمكين كمصطلح يضيف بعداً تعاونياً بناءً للعمليات التنموية الجارية بالمجتمع، ويتجاوز الممارسات والتوجهات الاجتماعية التي تحرم الناس من الوصول لخدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة.

وتتم عملية التمكين من خلال خطوات مُحددة على النحو التالي:

1- التعرف على الاحتياجات الضرورية للسكان بالمجتمع من خلال التواصل والاتصال بهم.

2- تطوير طرق وأدوات للتدخل مع تلك الجماعات أو المجتمعات من خلال تفعيل قدرتهم على المشاركة الإيجابية.

3- تطبيق وتقييم مشاركة وتأثير الأطراف الخارجية المحيطة بالمجتمع.

ويمكن تلخيص السمات الرئيسية لمفهوم تمكين المجتمع على النحو التالي:

السيطرة أو التحكم		نوع الفعل
على مستوى السلطة	على مستوى السكان المحليين	
مشروعات إحياء المجتمع	جماعات تعمل على مستوى الجوار	التنمية المجتمعية
برامج لمناهضة الفقر	اتحادات ائتمانية	المساعدات التبادلية
جماعات فنية ممولة من الحكومة	تعاون فني	التعبير الذاتي

والجدول السابق يُبين لنا كيفية توظيف بعض الأدوات مثل الفنون والأعمال الفنية المجتمعية المحلية للترويج أو لترسيخ مفهوم التمكين المجتمعي، ونجد ذلك صراحة

في التجمعات أو الجماعات الفنية في البلدان الأوروبية الغربية حيث يستطيعون الحصول على الكثير من الدعم والتمويل الحكومي المركزي أو المحلي.

وفيما يتعلق بدور الخدمة الاجتماعية في إحداث تمكين للمجتمعات وبخاصة في حال وجود مشكلات مثل التمييز أو الاضطهاد أو غيرها من المشكلات المجتمعية فإن ذلك يمكن أن يتم على النحو التالي:

- ضرورة ملاحظة وتحليل قضية العنصرية على الواقع وبشكل خاص في المجتمعات الغربية بريطانيا على سبيل المثال.
- ضرورة فهم أن هذه العنصرية هي مشكلة تتصل بالبيض فقط أي أنها مشكلة من صنع المجتمعات البيضاء.
- أن الغاية هنا تتركز في إيجاد أو البحث عن سبل للعمل لا تتميز بالعنصرية.
- العمل على استعراض الممارسات التمييزية بالمنظمات والمجتمعات الحالية كما تحدث فعلاً كخطوة تمهيدية وضرورية للتعامل معها.
- أن الدور الرئيسي هنا للخدمة الاجتماعية أو للأخصائي الاجتماعي هي العمل على تحدى أو مواجهة مثل هذه المشكلات العنصرية.
- العمل على إيجاد أسس تعاون مشتركة بين كافة التخصصات المهنية المرتبطة بالعمل.

مبادئ أساسية في تمكين المجتمع وتنمية وبناء قدراته:

- 1- عند تقديم المساعدة إلى المجتمع يجب ألا تقدم ضمن مفهوم الهبة أو المنحة التي تعزز الإتكالية عند أفراد المجتمع، وتضعف هدف برامج التنمية في تعزيز الاعتماد على الذات وبناء القدرات المحلية.
- 2- المشاركة مبدأ هام جداً في عملية التنمية وفي جميع التدخلات المجتمعية، وهي تهدف إلى تطوير قدرات أفراد المجتمع من خلال مشاركتهم في كافة الأنشطة والتدخلات، بما في ذلك اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات وتحديد الأدوار والمهام.
- 3- تسعى التدخلات المجتمعية إلى تقوية المجتمع ومؤسساته وتنظيماته، فتصبح أكثر قدرة على مواجهة المحن، وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الظروف والأوضاع التي يعيشونها.

4- يجب أن تقوم تقوية المجتمع وتنظيماته ومؤسساته على تقوية العنصر البشري وليس على رफده بالتقنيات الحديثة والمتنوعة، والتي أظهرت أنها تقود إلى شكل من أشكال التنمية غير الثابتة.

ومن ثم: تتطلب التنمية الشاملة المستدامة استخدام الموارد المحلية، وليس الاعتماد على الدعم الخارجي.

كما أن دور العاملين في برامج التنمية هو تحفيز وتشجيع وتوجيه التنظيمات المجتمعية نحو تنفيذ أنشطة ومهام تهدف إلى تحقيق التنمية، من خلال الاعتماد على الذات، ومن خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة محلياً.

وتستلزم عملية التمكين عملية أخرى هي بناء القدرات المحلية، والتي تعني قدرة الفرد على القيام بمهام وتحقيق أهداف خاصة به أو بالتنظيمات التي ينتمي إليها أو بالمجتمع الذي يعيش فيه، وهذا يتطلب إكسابه المعارف والمهارات اللازمة للقيام بذلك، من خلال التدريب خاصة، ويتطلب القيام بذلك الأخذ بالاعتبار ما يلي:

1- النظر إلى المجتمع على أنه وحده القادر على بناء قدراته وإمكاناته.

2- النظر إلى عناصر قوة المجتمع على أنها عناصر تقوية وتمكين له.

3- النظر إلى المشاركة على أنها أفضل طريقة لتمكين المجتمع وبناء قدراته.

4- النظر إلى أن دور البرامج المعنية هو دور توجيهي وليس دوراً مُسيطرًا.

المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في تمكين المجتمع:

1- التمكين وإثارة الوعي المجتمعي:

إثارة الوعي، فعلى الرغم من أن مفهوم التمكين لم يتحدث مباشرة عن جزئية الوعي وإثارة الوعي إلا أن الناتج المباشر للتمكين يتمثل بالضرورة في زيادة أو اختلاف وعي الفرد أو الجماعة بصورة كبيرة عن الطاقات والقدرات التي يمتلكونها وعن الكيفية التي يمكنهم من خلالها زيادة إحكام سيطرتهم على مقدراتهم وشؤونهم الخاصة. كما أن عملية إثارة الوعي هذه تمكن الفرد أو الجماعة من الإقبال بصدق وحب على المشاركة الجدية الموضوعية بالقضايا والبرامج الاجتماعية التي تمس شؤون حياتهم.

ومع هذا فالكثير من النماذج المستخدمة في العمل على تمكين المجتمع تمثل أدوات

لخلق حالة من الوعي والتعليم السياسى للفرد بقيمة وخطورة المشكلات المجتمعية والاجتماعية المحيطة به، ومن ثم العلم بكيفية التعامل معها بما في ذلك إثارة أو زيادة وعى الفرد أو المواطن بكيفية تحليل مثل هذه المشكلات والتصدي لها بموضوعية.

والتمكن عملية تنصب في المقام الأول على توعية الفرد بالكثير من الحقوق المخصصة له ومن بينها وأهمها الحق في المشاركة الإيجابية، فعلم وإدراك الفرد بكيفية الوصول للحاجات والمطلبات الخاصة به رهن بالضرورة بقدرته على الوعي بحقوقه بالمجتمع.

2. تمكين والتعليم:

من الأهمية أيضاً أن نتعرف على العلاقة بين القضايا المتصلة بعمل الخدمة الاجتماعية مع المجتمع "خدمة المجتمع" وبين التعرف على الفئات أو المجتمعات المستبعدة أو المهمشة، فتمكين المجتمع يعنى بالضرورة التعرف على مشكلات واحتياجات هؤلاء المهمشون.

ولعل الخطوة الأولى في تمكين هؤلاء أو تمكين تلك المجتمعات إنما يكون من خلال تحليل كافة الجوانب الروحية والسياسية والاجتماعية والثقافية المحيطة والمؤثرة بهم وعليهم ويتبلور نجاح التمكين للمجتمعات هنا في دمج أو ضمان مشاركة الجماعات المهمشة به.

3. بناء القدرة للمجتمع:

يُعد هذا المفهوم من المفاهيم متعددة الوجوه والتعريفات، القدرة، مصطلح نجد من الصعوبة بمكان العثور على تعريف جامع له حتى الآن وفيما يتعلق بالقضاء على الفقر أو التخفيف من حدته نجد أن ثمة تمييزاً ضرورياً بين الغاية التي نسعى لها وبين الوسيلة التي نتبعها لبلوغ هذه الغاية، ومن ثم نجد أن القدرة هي الوسيلة أو الأداة اللازمة لتحقيق الغايات والأهداف، ومن ناحية أخرى لا يشترط أن تكون هذه القدرة مادية أو مالية فقط، لكنها قد تتخذ صورة أفراد أو منظمات أو حتى جملة من المهارات أو المعارف أو التوجيهات، أيضاً لا يمكن الاعتقاد بأن هذه القدرات تقف بمعزل عن البشر بل هي نتاج طبيعى لهم وللجهد المبذول من جانبهم بالمجتمع.

ومن ثم نجد أن البعض يقصر تعريف القدرة، على جملة المهارات والمعارف الموجودة لدى البشر أو المنظمات والتي تستخدم لبلوغ غايات محددة سلفاً بينما نجد

أن عملية تطوير أو تنمية مهارات أو تدريب هؤلاء العاملون أو الكوادر بالمنظمات هي ما يطلق عليها بناء القدرة، أى أن بناء القدرة عملية الغاية منها الارتقاء بالقدرات والمهارات الحالية للفرد أو للمنظمات على السواء.

لذا نجد أيضاً ثمة ميلاً في السنوات الأخيرة للاهتمام بعملية بناء القدرات المؤسسية، والإشارة أو الحديث عن الإصلاحات المؤسسية على اعتبار أن بناء القدرة تنصب بالنهاية في تعظيم القدرات المؤسسية الموجودة بالبلد النامي، ونجد الآن أن العديد من المنظمات الدولية تقف بقوة وراء هذه البرامج والمشروعات الذاتية لبناء القدرات للبلدان النامية كخطوة أولى وصحيحة على الطريق الصحيح لتحقيق التنمية المستدامة ومن ثم القضاء على الفقر أو التخفيف من حدته.

ويمكن للأخصائي الاجتماعي أن يقوم بتفعيل عملية بناء القدرة المجتمعية من خلال جملة من الخطوات على النحو التالي:

- التعاقد: من خلال التعرف أو الاتصال بالناس بالمجتمع والعمل على تحليل الاحتياجات والأولويات لديهم.
- العمل على تقدير الحاجات والاحتياجات للناس: بالمجتمعات المحلية من خلال تمكينهم ومساعدتهم على التعرف بأنفسهم على احتياجاتهم هذه.
- توضيح الغايات والأهداف: وترتبط هذه النقطة أيضاً بمساعدة الناس على تبين الأولويات والحاجات الضرورية لديهم بحسب أهميتها لديهم.
- وضع الأهداف: من خلال العمل مع الناس على تبني جملة من الأهداف المستقبلية المراد التوصل إليها.
- التنظيم: وهي خطوة نقصد بها تنظيم الجهود والقدرات المادية والبشرية من أجل الوصول للأهداف الموضوعية.
- تنفيذ المهام: من خلال تفتيت الأهداف لجملة من التكاليفات أو المهام الفرعية، والعمل على تنفيذها.
- تعديل الأهداف: من خلال مساعدة الناس على إحداث تغذية مرتدة أو عكسية للتعرف على المحقق من الأهداف ومقارنتها بالغايات المتوقعة.
- وضع دورة للتكرار: من خلال إعادة صياغة الأهداف في ضوء المستجدات والمتغيرات المجتمعية الطارئة وفي ضوء نتائج التغذية العكسية.

4. تمكين الأنساق السياسية:

ثمة اختلاف كبير بين التمكين على مستوى الفردى ونظيره على مستوى النسق السياسى ففي الحالة الأولى نجد أن التمكين يركز على غايات مُحدّدة يسعى لتحقيقها للفرد ولعل أهم هذه الغايات هى، تمكين الفرد من المشاركة الإيجابية في مختلف المجالات والأنشطة السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها.

ولكن قد تتم عملية التمكين أيضاً على مستوى نسق سياسى بكامله، فعلى سبيل المثال قد نجد أن إيجاد أو تأسيس نظام للإدخار للمرأة أو لإقراضها قد يعمل بالنهاية على تغيير وضع سياسى واقتصادى لها قائم منذ فترة طويلة على مستوى المجتمع الكبير، الخلاصة أن تمكين النسق السياسى قد يتضمن العمل على تغيير الإجراءات والتدابير السياسية التى تتخذها الدولة والتى قد تُحد من قدرة فئة أو جماعة ما على الوصول لخدمات الرعاية المختلفة، أو أن تعمل على إصلاح أوضاع هؤلاء بطريقة مُغايرة لما كانت عليها فعلاً والجدير بالذكر أن عمليات تمكين الفرد أو الجماعة أو المجتمع تُعد بالنهاية جزءاً لا يتجزأ من عملية تمكين النسق السياسى أو الأنساق السياسية بالمجتمع، أيضاً قد تتم عملية تمكين النسق السياسى أو الأنساق السياسية هذه على مستوى نسق سياسى محلى، وقد يتوسّع فيها صناع القرار لتشمل أنساق سياسية بكاملها على المستوى القومى مثلاً.

ويمكن إجراء التمكين للنسق السياسى من خلال إعادة تقييم نتائجه وتأثيراته على الناس بالمجتمع، ومن ثم العمل على تغييره "تغيير الاتجاهات والتشريعات والقوانين التى تعمل على وضع السياسة في موضع التنفيذ فعلاً".

فالحديث عن دمج الجماعات المهمشة أو المستبعدة، يعنى بالضرورة العمل على إيجاد صيغة جديدة للعلاقة التعاقدية بين الفرد "المواطن" والدولة أو الحكومة، كما يجب الحرص على تغيير التشريعات والقواعد التى تُرسخ لتمييز أو للعنصرية في الممارسة، فتمكين النسق السياسى يستلزم ضرورة الحرص على تغيير البنية التنظيمية والسياسية المجتمعية التى تتولّد فيها السياسية وتنمو وتتحول لأفعال وممارسات.

ويمكن تلخيص عملية تمكين النسق السياسى في ثلاثة جوانب رئيسية:

1- العمل على تقليص الممارسات والاتجاهات التهميشية والتمييزية ضد فئة أو جماعة ما بالمجتمع.

- 2- التركيز على ترسيخ قيمة المشاركة الإيجابية.
- 3- الاهتمام بتفعيل قيم الديمقراطية بكل جوانبها بالمجتمع.
- ويمكن تلخيص عملية تمكين الأنساق السياسية في النموذج التالي:
- 1- الترويج لمفاهيم وقيم حقوق الإنسان وبخاصة للفئات المستضعفة مثل النساء والمسنين والإثنيات.
- 2- العمل على إتاحة وصول الفرد للفرص الاقتصادية بالمساواة مع الغير بالمجتمع.
- 3- التخفيف من قسوة التدابير الميَّزة ضد النوع وبخاصة فيما يتصل بقضايا التعليم والرعاية الصحية.
- 4- تعميق المشاركة المجتمعية الإيجابية للكافة بالمجتمع بمختلف المجالات والأنشطة.
- 5- العمل على تصميم ميكانيزم لتعزيز وتمكين قدرة المرأة على الوصول لاحتياجاتها الأساسية.
- 6- تقليص الممارسات التقليدية المترسّخة بالمجتمع والتي تفرض أشكالاً من التمييز ضد النوع.
- 7- التركيز على قيم العدل والعدالة الاجتماعية للجميع بالمجتمع.
- 5- المساعدات المتبادلة أو الذاتية وتمكين المجتمع:

تعد المساعدات المتبادلة والاستجابات الجماعية تجاه المشكلات الاجتماعية بمثابة نماذج أو أدوات مؤثرة في أحداث التمكين للمجتمعات الصغيرة، ولعلّ هذه الأنماط من المساعدات هي التي كانت سائدة قبيل نشوب الثورة الصناعية في الغرب ثم تطورت فيما بعد لتتخذ شكل منظمات رسمية وغير رسمية قادرة على توصيل خدماتها الاجتماعية والصحية للغير من المحتاجين لها.

ويرى البعض أن المساعدات الذاتية أو التبادلية كانت تتخذ طابعاً دينياً في البداية ثم سرعان ما تحولت لشكلاً تنظيمياً في المجتمع "منظمات عامة أو غير حكومية".

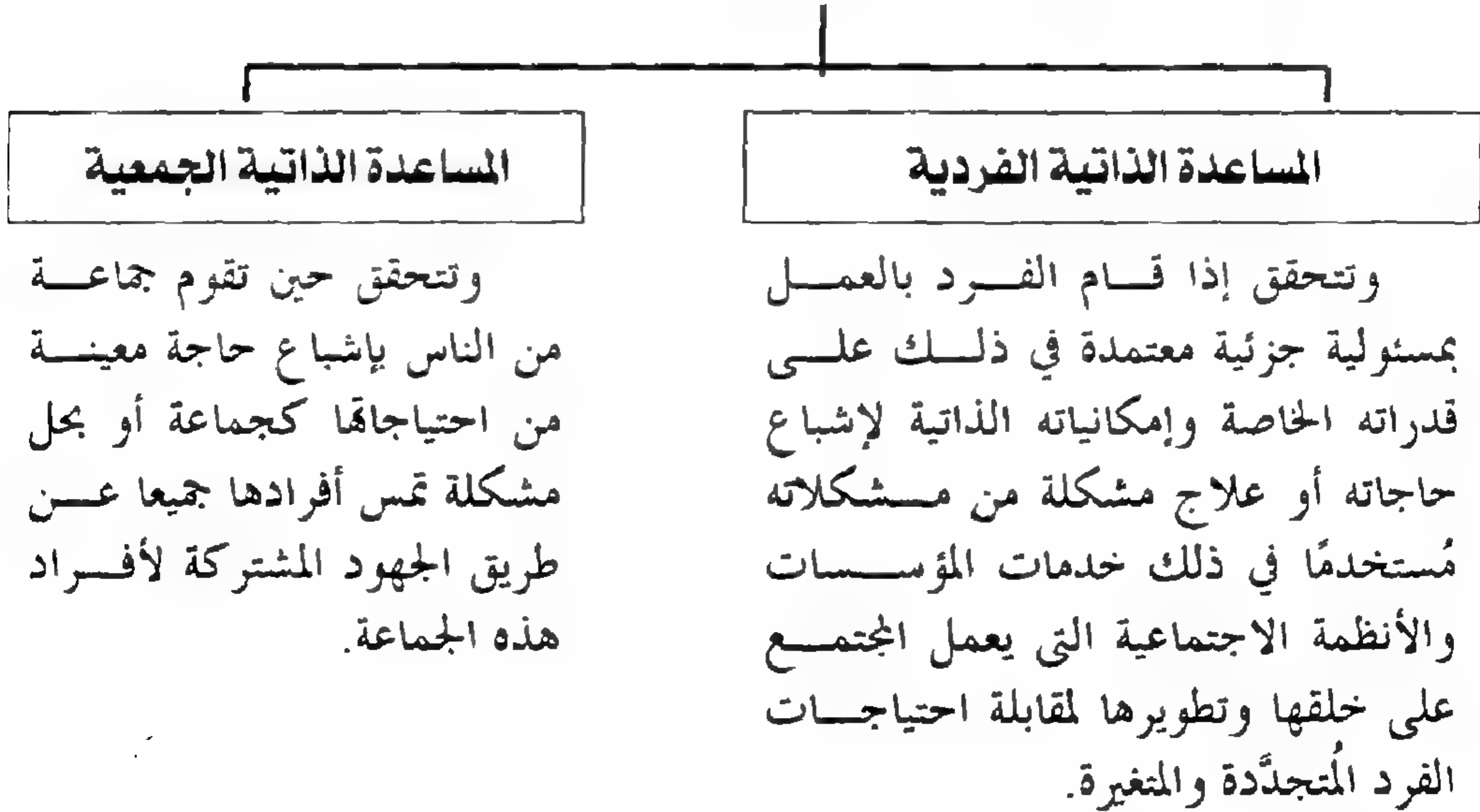
وحتى يمكن فهم عملية التمكين وكيفية القيام بها وتطبيقها يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يدرك جيداً مفهوم المساعدة الذاتية كبداية حقيقية للوصول للتمكين حيث يشير هذا المفهوم "المساعدة الذاتية" إلى جملة الأدوات والتقنيات التي يمكن

توفيرها للناس بحيث يستطيع هؤلاء العمل بأنفسهم على مساعدة أنفسهم، ولذا يرى كثيرون أن مفهوم المساعدات الذاتية شكل من أشكال التمكين أو بدايات فعلية لتطور مفهوم التمكين حتى وصل للصورة التي نراه عليها حالياً، ويؤمن هؤلاء أن قدرة الفرد الداخلية والذاتية على تغيير واقعة كبيرة ولا حدود لها، فقط إن أمكن تقديم يد المساعدة بالموارد المطلوبة أو بالمشورة والنصح، ويمكن اللجوء لإستراتيجية المساعدة الذاتية أو بصورة أوضح حالياً للتمكين في التعامل مع قضايا الفقر والفقراء والمهمشين والفئات الأكثر عرضة للاضطهاد بالمجتمعات الحديثة حالياً.

ولم تكن المساعدة الذاتية وليدة اليوم ولكنها ظاهرة قديمة تزامنت ووجود الإنسان على سطح البسيطة، إذ تبدو في العلاقات التعاونية بين البشر من أجل البقاء، ولم تقتصر هذه الظاهرة على عصر من العصور أو مكان من الأماكن، بل منتشرة في كل عصر في مصر.

وتعتمد المساعدة الذاتية على إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع لمساعدة أنفسهم واستشارتهم لتنمية مجتمعهم، وتتطلب مبادأة أفراد المجتمع والتي لا تأتي إلى من داخل المجتمع ذاته، حيث ينظم أفرادهم أنفسهم للعمل معاً في عمليات التخطيط والتنفيذ، ومن خلالها يتم تغيير اتجاهات الأفراد وتعويدهم على ممارسة الديمقراطية.

وتتضمن المساعدة الذاتية نمطين أساسيين:



وتظهر عملية المساعدة الذاتية في صورة جماعات يُطلق عليها جماعات المساعدة

الذاتية Self Help Groups والتي من خلالها يتغلب الإنسان على التحديات والضغوط التي يعاني منها، ويستطيع من خلالها إشباع احتياجاته ومواجهة وحل مشكلاته، إذ يشعر كل عضو في الجماعة أن قيامه بدوره بكفاءة في تحقيق أهداف الجماعة كى تُشبع احتياجاته يرتبط بتحقيق أهداف الآخرين (أهداف الجماعة ككل) وهذا ما يُسمى بالاعتماد على الذات.

ويقوم العمل في هذه الجماعات على أن الأعضاء أنفسهم هم الذين لهم السيطرة والتحكم والسلطة في الجماعة، أى أن هذه الجماعات تعتمد على ذاتها إلى حد كبير في الإدارة والتنظيم، ويقدمون شبكة مفتوحة للمشاركة والانضمام للجماعة والتي عادة ما يكون الانخراط فيها - الشبكة - متاح ويسهل الوصول إليه بدون مقابل مادي.

العلاقة بين التمكين والمساعدة الذاتية:

فالغاية واحدة لهذين المفهومين ومن ثم فقد يتم الخلط كثيراً بين ما يصلح للخضوع للتمكين أو للمساعدة الذاتية، ولعل التيارات السياسية الجديدة مثل اليمين الجديد بالعديد من البلدان ترى أن غموضاً من نوع خاص يُحيط بالتمكين ويجدواه خاصة وأن مفهوم المساعدات الذاتية يقوم بذات الغاية ألا وهي مساعدة الناس على تغيير نمط حياتهم ومدتهم بالمساعدات الضرورية، لذا نجد أن التمكين بهذه الدول سرعان ما يتحول لشكل من أشكال المساعدة الذاتية مُبتعداً كلية عن غاية تمكين الناس من الوصول لمصدر القوة والنفوذ أو من حق المشاركة الإيجابية الفعلية مُكتفياً من الشكل الخارجى بضمان تدفق أنواع مختلفة من المساعدات والخدمات التي يحتاج لها هؤلاء.

ولعل المشكلة هنا أن الأخصائيين الاجتماعيين (في ظل التيارات السياسية المحافظة) يشعرون بالعجز تجاه وجود هذا الشكل من التمكين وقد لا يملكون قدرة على تغييره أو طرح المقابل الموضوعى للتمكين في صورته الحقيقية، بل أن بعضهم يميل للأخذ بالتمكين المختلط بالمساعدة الذاتية.

وجزءاً كبيراً من الصعوبة التي تواجه التمكين تتمثل في أن أشكاله المعاصرة قد تبلورت في مُسميات مثل مناهضة العنصرية أو الترعات الجنسية أو ظهور الكثير من الحركات الاحتجاجية المناهضة للاضطهاد لفئة أو لجماعة ما، ولكن الجذور المشتركة لهذه التيارات والرؤى الفكرية جميعها ترتبط بمفهوم المساعدة الذاتية والذي ظهر في العصر الفيكتوري ببريطانيا.

ومع أن بدايات المساعدات الذاتية كمصطلح قد ركزت على حماية نسق القيم الاجتماعية الموجودة بالمجتمع، إلا أن التمكين كمفهوم ظهر من عباءة المساعدة الذاتية قد ركز بشدة على تغيير نمط القيم المجتمعية التي تشجع استئثار قوى أو جماعة من السكان بالقوة والنفوذ على حساب الأخريات، أى أن الغاية من التمكين قد تحولت لإعادة النظر في توزيع القوة والسلطة بالمجتمع وعدم حرمان جماعات من السكان من هذه المصادر لحساب أخريات تتمتع فعلاً بها.

وبالتالى يمكن تصور أن التمكين كفكرة يغلب عليه التزعة الراديكالية قد خرجت بالكامل من خلال مفهوم المساعدة الذاتية، رغبة من أنصار التمكين في التغلب على القصور الذى يعترى التطبيق الفعلى للمساعدة الذاتية، ومن ثم نجد أن التمكين اليوم كمفهوم يتضمن بداخله قيماً فرعية مثل المساعدات التبادلية، والمساعدة الذاتية، لكنه يتفوق على هؤلاء بالرغبة الصادقة في تغيير نسق القيم والاتجاهات السائدة بالمجتمع والتي تُرسخ هيمنة البعض على القوة والسلطة بدون مُبرر وحرمان جماعات أخرى منها.

مفهوم المساعدة الذاتية دعم لممارسة التمكين:

ويعتبر مفهوم المساعدة الذاتية من الأنشطة التقليدية الهامة المنتشرة بمعظم دول العالم - حالياً - والتي على ضوئها صيغ مصطلح ومفهوم التمكين بعد ذلك، والجدير بالذكر أن هذا المفهوم "المساعدة الذاتية" قد نشأ تحديداً في العصر الفيكتوري البريطانى وحتى مطلع السبعينات كان هذا المفهوم بمنأى عن النقد والتحليل.

ومن بداية السبعينات شهد هذا المفهوم نقداً مريراً، من ذلك أنه يُرسخ قيم ومصالح الطبقة الوسطى المهيمنة كما يُفرغ المجتمع من قوى التغيير الراديكالى الساعية لتغيير نمط الحياة القائم على هيمنة قوة أو أكثر بالمجتمع على كافة مصادر الثروة والسلطة، ولعل في مقدم حكومة المحافظين بزعامة "تاتشر" سنة 1979 وطرحها لأفكار من المساعدة الذاتية تعتمد على تقليص دور الدولة أو القطاع العام بصورة كبيرة تاركة الفرد أو الجماعة للقيام بأدوار ثانوية بديلة للدولة، وتمثل المساعدة الذاتية في صورتها التقليدية في قيام جملة من الأفراد أو الجماعة بالمشاركة فقيما بينهم على مساعدة كل للآخر بصورة غير رسمية بعيدة عن تلك النوعية من الخدمات والمساعدات التى تقدمها السلطات أو المنظمات الرسمية.

والفكرة هنا أن هؤلاء المشتركون يتمتعون بكم كبير من الخبرات والتجارب التى

تتيح لكل منهم القيام بطرح تصورات لحلول بناء ومثمرة للمشكلات التي تعاني منها الجماعة بصورة فعلية وواقعية، وبعبارة عن توزيع القوة أو المشاركة في السلطة والنفوذ فإن المساعدة الذاتية تتشابه كثيراً مع التمكين في تقديم الفرصة للفرد للمشاركة في صياغة القرارات والسياسات المتصلة بمصالحه الخاصة أو المؤثرة على حياته.

وعودة لحزب المحافظين البريطانى، وسيطرته على الحياة السياسية إبان السبعينات وحتى منتصف الثمانينات ببريطانيا، فإننا نجد أن الحكومة قد توسعت في تبني مفهوم المساعدة الذاتية كبديل موضوعي وبراجماتي للتعامل مع الكثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي لا يجوز من وجهة نظر المحافظين للدولة أن تتخلى عنها، ومن هذا التصور فإن الخدمة الاجتماعية على مستوى كلا من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية قد تبنت مفهوم التمكين لمساعدة الفئات والجماعات الاجتماعية المهمشة والمستضعفة للوصول لمصادر الثروة والنفوذ للتأثير على عمليات صناعية القرارات والسياسات المتصلة بشئون حياتهم المجتمعية.

التراث التاريخي للمساعدة الذاتية والمساعدة المتبادلة:

لا ريب أن الأحكام السياسية التي يُبديها الكثير من الملاحظين والمراقبين تجاه مفهوم المساعدة الذاتية حالياً قد تتأثر كثيراً بالأوضاع السياسية والاجتماعية التي تمر بها أغلب بلدان العالم.

ولكن وبالنظر للكتابات التي تناولت هذا المفهوم في العصر الفيكتوري، فقد كانت ترى فيه مرادف موضوعي وعملي للترعة الفردية، لأنه يترك للفرد أو للجماعة الصغيرة أن تقرر بنفسها ما ينبغي فعله تجاه المشكلات الاجتماعية أو الاقتصادية التي تمر بها، كما أن هذا المفهوم ومن وجهة النظر الفردية البحتة يُلقى بمسئولية المشكلات على عاتق الفرد من ناحية أخرى كثيراً ما تعرض مفهوم المساعدة الذاتية لنقد مريب على يد اليسار بدعوى أنه مفهوم يعكس حرص الطبقات الوسطى أو المهيمنة على الحياة السياسية والثروة من الاستمرار في هيمنتها هذه من خلال تقديم جرعات من المساعدة والدعم الاجتماعي لفئات قد تُشكّل تهديداً لوجودها أو لنفوذها مستقبلاً، واستمر هذا الوضع حتى ظهور أفكار وتيارات سياسية كثيرة تنظر للمساعدة الذاتية على أنها جهد جماعي لا يمكن إغفاله بأي حال من الأحوال، وأنه من خلال هذا المفهوم يمكن تعزيز مقدرة الفرد أو الجماعة الصغيرة على المشاركة بالقضايا والمشكلات العامة، كما يمكن استخدام هذا المفهوم أيضاً في زيادة قدر الوعي

الاجتماعى لدى الفرد أو الجماعة بالمجتمع الكبير الذين يحبون به من خلال التعمق بمشكلاته وطرح الحلول أو البدائل لها.

وبصفة عامة يمكن الخروج بنتيجة منطقية من هذا التحليل وهى أن مفهوم المساعدة الذاتية، يتمتع بشعبية أو بجماهيرية كبيرة بين الناس بالمجتمع، وعلى نفس الشاكلة يرى الكثيرون أن المساعدة الذاتية كمفهوم يتقارب كثيراً مع آخر وهو المساعدات المتبادلة، وأن هذه المفاهيم قد أحييت من جديد على أيدي المحافظين منذ العام 1979، فمن خلال هذه المفاهيم المجتمعية القديمة التى سادت بريطانيا في الحقبة الفيكتورية أمكن لحكومة المحافظين ودولاً كثيرة أن تلخص كثيراً من إرث الإنفاق العام الاجتماعى وأن تتحلل من التزامات اجتماعية كان يرى المحافظون أنها لا تمت لدور الدولة التقليدى بصلة من قريب أو من بعيد، وما يعيب هذا المفهوم حالياً وبصورة عملية أن الكثيرين من المهتمين به يرونه بديلاً لدور المنظمات العامة الرسمية وليس مكماً لها.

وعلى العموم لا يزال التراث أو الإرث التقليدى للفكر السياسى الخاص بالمساعدة الذاتية سائداً ونجده موجوداً بقوة في القطاع التطوعى والخيرى.

المساعدة الذاتية والعمل التطوعى:

ولقد شهد النصف الثانى من القرن العشرين اهتماماً كبيراً بمفهوم المساعدة الذاتية على اعتبار أن هذا المفهوم من ركائز أو أسس العمل التطوعى ولعل هذا الدور قد تنامى بصورة كبيرة عقب الحرب العالمية الثانية ولم يتأثر كثيراً بشيوع ما أطلق عليها دولة الرفاهة الاقتصادية والرعاية الاجتماعية، ويعتبر عقد الستينات خير مثال على هذا.

ومن الموضوعات المشتركة بين المساعدة الذاتية والتمكين الآتى:

- الإدارة الذاتية للمشكلة: ونعنى بهذا أن يقوم أعضاء الجماعة بمواجهة أى مشكلة تعترض طريقهم للتعامل معها بصورة مباشرة، مستفيدة من كافة القدرات والمهارات الموجودة لدى كل عضو منهم.
- التمكين من خلال المساعدة الذاتية: ذكرنا سابقاً بهذا الفصل أن المساعدة الذاتية كمفهوم كان السائد خلال العقود الماضية حتى الستينات من القرن الماضى حتى جرى مع بداية الثمانينات استبداله بآخر أطلق عليه التمكين، إذاً

فأصل مفهوم التمكين القيام بترسيخ فكرة المساعدة الذاتية بين أعضاء الجماعة وبعضهم البعض، لذا من الشائع أن تجد الأخصائيون الاجتماعيون ينخرطون بأنشطة يرونها نوع من المساعدات الذاتية.

- مناهضة البيروقراطية: ذكرنا أيضاً أن المساعدة الذاتية والتمكين محاولة جادة للالتفاف على البيروقراطية الرسمية السائدة التي تمنع بعض الجماعات بالمجتمع من الوصول لمصادر السلطة والثروة والحصول على المساعدة اللازمة لتغيير نمط حياتها، لذلك تعتبر المساعدة الذاتية نوع من التغلب أو التجاوز للبيروقراطية العقيمة الموجودة بالمجتمعات المعاصرة من خلال إطلاق روح المبادرات غير الرسمية في وضع تصورات لحلول لمشكلات اجتماعية مزمنة.
- التعاون: فأساس المساعدة الذاتية والتمكين والمساعدات المتبادلة وجود نوع أو أكثر من صور وأشكال التعاون الإيجابي المثمر بين أعضاء الجماعة الواحدة فنجد أن هذا التعاون يُقلص كثيراً من صفة الفردية المفرطة أو الأنانية.
- الاستفادة من الخبرات المشتركة: فأساس عملية المساعدة الذاتية أو المتبادلة، وجود خبرات عامة أو مشتركة بين الأفراد من أعضاء الجماعة بحيث يستطيع هؤلاء التوصل لحلول للمشكلات الموجودة بالجماعة لذا يعتبر البعض شيوع جماعات المساعدة الذاتية نقداً موازياً للمنظمات المهنية المختصة أصلاً بهذه الأنشطة الاجتماعية.

7. المدافعة وتمكين المجتمع:

رؤى نظرية:

يبحث مفهوم التمكين في كيفية مساعدة العملاء على المقدرة على اتخاذ القرارات والأفعال التي تتعلق بحياتهم، وذلك بتخفيض أثر (تأثيرات) التكتلات الاجتماعية أو الشخصية التي تُمارس سلطة فعلية على العميل، كذلك يهدف التمكين لزيادة قدرة العميل (وثقته بذاته) على ممارسة واستخدام القوة وتحويل القوة من البيئة المحيطة بالعميل إلى العميل ذاته.

بينما يبحث مفهوم المدافعة في كيفية تمثيل (الاهتمام) بمصالح فئات من العملاء تفتقر إلى القوة أو المقدرة وذلك ضد البناء الاجتماعي الموجود أو ضد أفراد يمتلكوا السلطة والقوة.

ورأينا في مكان سابق كيف يمكن استخدام مفهومى المدافعة والتمكين في تطور النظريات الخاصة بمناهضة العنصرية أو الداعين للثورة؟ وكيف يمكن استخدام هذين المصطلحين عند الممارسة الفعلية.

ولاحظنا أيضاً بعض الجدل الدائر حول مدى التشابه بين الراديكالية وبين المدافعة والتمكين عند التطبيق الفعلى لهم على القضايا الاجتماعية، قد يكون هناك اختلاف فعلاً، ولكن ذلك قد يكون بسبب أن تلك الأفكار لها استخدامات قد تتعدى مفهوم الراديكالية، قد تستخدم أيضاً كانعكاس لنظريات عديدة في الخدمة الاجتماعية.

وترجع الجذور الأولى لمصطلح المدافعة إلى المجال القانونى، حيث أن مهمة المحامى بصفة أساسية هى الوقوف أمام المحاكم للدفاع (المرافعة) عن حقوقه عميلة (بمسند دستورى أو قانونى).

ويعتمد المحامى في أداء عمله على مجموعة من المهارات التى يكتسبها من التدريب المتواصل أو التى يتعلمها من كتب القانون.

ولقد شاع استخدام مفهوم ومصطلح المدافعة بعد ذلك في مهن عديدة مثل التمريض في بريطانيا وأدرج ضمن أخلاقيات المهنة للمدافعة عن حقوق المريض عند تعرضه لأى إهمال.

الوضع السياسى للمدافعة والتمكين:

يُعد كلاً من المدافعة، التمكين من المصطلحات الحديثة نسبياً وعلى الرغم من وجود هذين المصطلحين في الخدمة الاجتماعية ألا أنهما لم يحظيا بالاهتمام المطلوب.

رأى Simon 1995 أن التمكين مصطلح له باع طويل في الخدمة الاجتماعية في USA الولايات المتحدة الأمريكية.

كما يرى Eell 1994: أن هذا المصطلح أعيد اكتشافه أو تفسيره في الوقت الحالى وينطبق الشيء ذاته على المدافعة من حيث الجذور التاريخية ويرى Ezall في دراسته عن المدافعة والتمكين أن معظم الأخصائيين الاجتماعيين في U.S.A يمارسوا بشكل ما أو بآخر نوع من المدافعة وحسب الحالة التى يتابعونها وداخل المؤسسات التى يعملون بها.

أن تلك المرافعة تتم بشكل اختيار تطوعى غالباً وفي التسعينات، وكما نرى حالياً ارتباط مفهومى المدافعة، التمكين بالعديد من مجالات العمل، بخاصة أصبح ينظر للعمل

الفردى كأحد أنواع التمكين (على الرغم من أن الأصول الأولى لهذا المصطلح ارتبطت بالعمل مع الجماعات المضطهدة وليس الأفراد).

كما يمكن القول إن موضة انتشار التمكين والمدافعة قد تصبح مثالية (خيالية) أو مضللة أحياناً فيما يتعلق بهدف ممارستها والخاصة في وقت الأزمات المالية والرقابة الصارمة على إجراءات الصرف والانفاق.

في هذه الحالة يمكن استخدام المدافعة والتمكين كأحد أدوات تقديم الدعم الاجتماعي (في ظل عدم وجود موارد من الموازنة تُغطي ذلك).

كما إن هناك إساءة استخدام لهذين المصطلحين: من حيث أن وظيفة الاختصاصي يهدف إلى منح العميل القوة لفترة من الوقت لمساعدته بعد ذلك في الحصول الدائم على هذه القوة، من خلال مساعدتهم على كيفية أحكام الرقابة على حياتهم بكل أبعادها، لكي يُحقق الاختصاصي هذا الهدف يحتاج إلى موارد مالية كبيرة، علاوة على ذلك يجب ألا نخلط بين كلا من التمكين Empowerment والتعزيز Enablement حيث المصطلح الأول (التمكين) غير مُحدد وعلى خلاف المصطلح الثاني.

ويهدف التمكين ليس فقط لمساعدة الأفراد على اتخاذ القرارات بل أيضاً يتعدى ذلك التي منحهم القوة على أحكام الرقابة والسيطرة على حياتهم.

وعلى كل انتقد Jack 1995 فكرة انتقال القوة من مراكز القوة إلى هؤلاء الأفراد ورأى أنها غير ممكنة.

وأن زيادة استخدام القوة ممكن لكن انتقالها فكرة غير مستساغة ذلك، لأن انتقال القوة إلى هؤلاء الأفراد (العملاء) وأن العملاء عموماً عندهم القدر الكافي من القوة غير المستخدمة أو العاطلة أو التي لا يعتقدوا في جدواها.

لذا يُعد التمكين منهج أكثر إيجابية في الخدمة الاجتماعية أكثر من النهج الراديكالية أو المضادة للاضطهاد.

ومن ناحية أخرى يُعد المدافعة في جزء كبير منها نوع من أنواع التمكين، حيث يمكن استخدامه في توجيه الموارد أو تغيير تفسير أو رؤية جماعات القوة تجاه العملاء.

والمدافعة لها تاريخ طويل كأحد أوجه حقوق الرعاية الاجتماعية كأحد الأنشطة التكميلية لدور الاختصاصي الاجتماعي.

ولقد أدت الحركات المعاصرة للمدافعة، إلى إنكار الأخصائيين الاجتماعيين لقيامهم بالمدافعة بصفة شخصية واعتبارهم المدافعة أحد أدوار والجماعات والأفراد بأنفسهم ومن خلال ما يُعرف "بالمدافعة الذاتية"، وعلى كل بالإضافة إلى الدور التقليدي لمهنة الخدمة الاجتماعية والموجهة للعملاء يمكن للأخصائيين الاجتماعيين أن يعملوا ويمارسوا المدافعة بشكل رسمي ياتباع تعليمات ورغبات العملاء.

موضوعات تتعلق بالمدافعة والتمكين:

بدأ انتشار مصطلحي التمكين والمدافعة خلال فترتي الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي ويُعد كتاب Solomon 1976 أحد أشهر الكتب التي تحدثت عن هذين المصطلحين.

بينما رأى Furlang 1987 أن التمكين يُعد أحد أهم الأدوات التي يمكن استخدامها في مجال خدمة الفرد ذلك لأنها تجنب الإخصائي التعدد في العمل الاجتماعي ووجهة النظر الفردية، وتُركّز على العمل مع الأفراد أو الجماعات ومن منطلق الاهتمام الأساسي بالأهداف والاجتماعية الموضوعة.

وناقش كلاً من Rivera – Russel – Ereich 1986 أن السبب وراء رواج مفهوم التمكين والمدافعة بين الجماعات المضطهدة هو استجابة ورد فعل للضغوط السياسية والاقتصادية الواقعة على تلك الجماعات بناء على ذلك حقق كلا من المرافعة والتمكين تقدماً كبيراً في مناهج التنمية الاجتماعية.

ولقد أوضح كلاً من "Anderson etal, De Graaf" نموذج التمكين الموجود بالتنمية الاجتماعية بأفريقيا يهتم بخمسة ابعاد من الممارسة وهي:

1- وهي بعد شخصي.

2- بعد اجتماعي.

3- بعد تعليمي.

4- بعد اقتصادي.

5- بعد سياسي.

وترتبط هذه الأبعاد مع بعضها البعض وبما يسمح للناس أن تُشبع احتياجاتها

وتحسين قدراتهم على التأثير على الآخرين، كذلك تعمل هذه الأبعاد على إعادة توزيع القوة ولاقوة السياسية.

وناقش Nelbe 1994 ضرورة أن تُطور مهنة الخدمة الاجتماعية دوراً للمدافعة لمناصرة الجماعات المضطهدة كجزء من التمكين الموجود داخل النموذج الراديكالي للممارسة.

وخلاصة القول: فالملاحظ أن كافة جوانب المدافعة ترتبط بصورة مباشرة بالتمكين، فإذا كانت المدافعة كمفهوم تُركّز على أنشطة تفاوضية أو تجعل الممارس يتحدث باسم الفرد أو الجماعة، ومن تعكس المدافعة في الجهود التي يبذلها الأخصائي الاجتماعي في إتاحة الفرصة للفرد للوصول للخدمات الاجتماعية المتنوعة واللازمة لمعيشته، ولكن نلاحظ أن جذور عملية المدافعة تعتمد على تعليم أو توعية الفرد بحقوقه أو بكيفية وصوله للخدمات الضرورية لحياته وهي أيضاً صلب عملية التمكين.

الفصل السابع

التمكين وبناء وتنمية قدرات المنظمات الاجتماعية والتنموية

- مقدمة.
- ما المقصود بالتطوير التنظيمي؟
- التمكين وقضايا القوة في المنظمات.
- وضع القوة في تراث نظرية المنظمات
- القوة في المنظمات
- استراتيجيات اكتساب القوة واستخدامها في المنظمات.
- التطوير التنظيمي كأساس لنمو القدرات بالمنظمات.
- مداخل التطوير التنظيمي بالمنظمات.
- بناء القدرة التنظيمية للمنظمات التنموية.
- ما المقصود بتنمية القدرة التنظيمية؟
- قضايا تتعلق بتمكين المنظمات.
- الأسباب التي تدفع المنظمات إلى تبني مدخل التمكين.
- العوامل المؤثرة في تمكين البشر بالمنظمات.
- التمكين كاستراتيجية إدارية.
- نتائج ومزايا التمكين للمنظمات.
- مقومات وركائز التمكين بالمنظمات.
- عوامل تقف ضد التمكين للمنظمات

الفصل السابع

التمكين وبناء وتنمية قدرات المنظمات الاجتماعية والتنموية

مقدمة:

تُقدم المنظمات الكثير من الخدمات الاجتماعية وهي خدمات متفاوتة ومتباينة كثيراً بحسب طبيعة ونوعية النشاط أو المجال التي تتعامل فيه هذه المنظمات بدءاً من رعاية الطفل وقضايا المرأة وحماية بخدمات موجهة أو مخصصة لرعاية المسنين والإثنيات، والفصل الحالي يُركّز على الحديث عن كيفية تعزيز قدرات هذه المنظمات بما يمكنها من القيام بالمهام والأنشطة الملقاة على عاتقها، كما نتعرّف من خلال هذا الفصل على الكثير من المستجدات الناتجة عن الممارسة العملية لها عند تصدى مثل هذه المنظمات للكثير من مشكلات الرعاية الاجتماعية بالمجتمع.

أيضاً في هذا الفصل نتعرّف على العوامل التي تعمل لصالح أو ضد الممارسين المهنيين من العاملين بهذه المنظمات، وبالتالي لا تُركّز في هذا الفصل فقط على النطاق الواسع لتمكين المنظمات بقدر تركيزنا على كيفية تمكين هذه المنظمات من خلال تمكيننا للممارسين المهنيين بها أو تمكين العملاء المستفيدين من خدماتها.

أيضاً، وفي هذا الفصل سيتم توضيح موضوع التمكين في المجال الإداري والتركيز عليه حيث أنه وسيلة جيدة للتعامل مع العنصر البشري وإدارته بشكل يُحقق التفوق والنجاح للمنظمة، كما أنه الأسلوب الأفضل الذي يتماشى مع عهد العلم والمعرفة والثورة المعلوماتية، فهو يعتمد على الرقابة الذاتية بالتعاون مع القائد على أنه موجه ومساعد ومدرب نحو تحقيق الأهداف المشتركة للجميع، فاحترام الفرد والتعامل مع الإنسان على أنه بالغ وعقل وراشد يُشكل مصدراً مهماً وأساسياً من مصادر تحقيق التميز والتفوق.

هذا بالإضافة لارتباط موضوع التمكين بمجموعة قضايا مهمة على رأسها اللامركزية الإدارية والجودة الشاملة، وإعادة الهندسة، وإعادة الهيكلة، وعمل الفريق، والمنظمات المتعلمة، والمنظمة الأفقية، وغيرها من القضايا التي تتعلق بنجاح المنظمة وتفوقها وقدرتها التنافسية.

ولا شك أن ثمة تغييرات قد شاهدناها جميعاً فيما يتعلق بنسق المساعدات الاجتماعية والتي نتجت عن الأخذ بمفهومى الأسواق الحرة والعولمة، ومع ذلك فلا زال لهذه المنظمات أدواراً ووظائفاً سوف تقوم بها في المرحلة القادمة وسيكون عليها قيادة قاطرة التنمية والعمل على إجراء التغيير المجتمعى، ولذلك فإن تصور إمكانية العمل بهذه المنظمات باستدامة ينبغي ربطه بعملية التغيير الاقتصادى والثقافى والاجتماعى والبنى والسياسى الجارى حالياً، بمعنى، يجب عدم الفصل بين العملية التنموية للمنظمة وبين السياق المجتمعى العام الذى تعيش به وفيه، ومن خلاله تمارس أدوارها، وعليه لا يتحقق لها الواقعية دون تنمية بشرية واسعة النطاق داخلها وخارجها، وخاصة ما لاحظته الدارسون من أن المنظمات الاجتماعية تبتعد كثيراً عن الأداء الفعال المتوقع منها.

ويُدرك الأخصائيون الاجتماعيون وغيرهم من المهتمين أن خدمات الرعاية الاجتماعية كصناعة، قد تأثرت بمجموعة من التغيرات منها، التغيرات التى طرأت على تعريف منتج للرعاية الاجتماعية، وكيف وأين يمكن توصيل خدماتها، وعلى بنية صناعة الرعاية الاجتماعية ذاتها، وفي الدور الذى تلعبه تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات على خدمات الرعاية الاجتماعية، حتى هناك من يرى أنه من المتوقع أن يجد الممارس نفسه مستقبلاً في حالة من اللهاث خلف التغيرات السريعة والحادة التى تواجهها المنظمات العاملة في هذا المجال حالياً.

ومن هذا المنطلق، فإن التمكين وممارسيه يجب أن يبحثوا عن التأثير والنفوذ وخاصة فيما يتعلق بالآتى:

1- إعادة الهيكلة، بما ينعكس على التوسع في نطاق الرعاية بحيث تخرج عن إطارها التقليدى الذى كانت تسير عليه، والبحث عن أنماط جديدة من العلاقات بين مقدمى الخدمات ومتلقيها.

2- إعادة تعريف وتحديد بنية نظم الرعاية من خلال الأفراد وبصورة مغايرة ن سياقها التاريخى، مع إعادة النظر بصورة كاملة في الخدمات المقدمة، وفي معارف ومهارات القادة والمديرين والعاملين، وتأهيلهم على كيفية التعامل مع الظروف الطارئة والمستجدة أو الأزمات الناجمة عن أوجه القصور التى تنتج عن البنية السابقة للرعاية الاجتماعية، أو التعامل مع أى متغيرات قد تستجد وتؤثر على كل من الأفراد المتلقين للخدمة أو مقدميها.

3- أن تؤدي عملية ممارسة التمكين بطريقة تعتمد على رد الفعل وليس من منطق مستقل بل من منطق الخوف من الاستبعاد لخدماتها أكثر من درجة الاهتمام بجودة الخدمة نفسها.

4- أن يستجيب الأخصائيون الاجتماعيون مع احتياجات العملاء وضغوطهم والنظر لمنهج التمكين على أنه أداة يمكن استخدامها مهنيًا للتعامل مع خدمات الرعاية من حيث المتغيرات أو المستجدات الطارئة.

5- يجب أن يتسع التمكين بحيث يتعدى الحدود التقليدية المتعارف عليها ليشمل الجوانب الثقافية والاجتماعية الجارية، لما لها من آثار ومتغيرات على الرعاية والتنمية الاجتماعية.

وفي ظل تلك التغيرات، فإن المنظمات الاجتماعية يجب عليها إيجاد أدواراً جديدة، تجاه المسؤوليات الملقاة على عاتقها بهدف تطوير خدماتها، بما يعكس في النهاية الرغبة الجادة في إحداث تغييرات ثورية في الأنساق التنظيمية والاتجاهات والسلوكيات التقليدية الموجودة داخل وخارج تلك المنظمات وطرق العمل بها، ليس هذا فقط ولكنها أيضاً تستهدف تغيير كل شيء تغييراً جذرياً.

لذلك أثرت علامات استفهام حول كفاءة أو قدرة تلك المنظمات على الاضطلاع بمهامها، وممارسة أدوارها، وتولى زمام المبادرة على المستوى المحلي، وفي ظل التوجهات الجديدة، مع ندرة الموارد ومحدودية القدرات لتلك المنظمات، فهناك من يرى أن على المنظمات الاجتماعية أن تبذل الجهود الكافية لإعادة تعديل أو توجيه مناهجها، وتحديد احتياجات الناس في مجتمعاتها بطريقة أكثر تنظيماً، وأن ترتبط في نفس الوقت بالجودة، وتلك هي مهمة تنفيذية في مضمونها قد تتعارض مع أسلوب تفكير أو طريقة عمل الكوادر الموجودة بها، أو بمستوى توصيل الخدمات، ومن ثم ينبغي إجراء تغييرات في البنيات التنظيمية والإدارية مع مراجعة شاملة في ذات الوقت لأداء تلك المنظمات الموجودة، وتحديد نقاط الضعف الواجب مواجهتها أو تغييرها على مستوى النسق التشريعي الكلي، لضمان التطوير أو التحسين المستمر.

ومن ثم فهي في حاجة ماسة لبنية تنظيمية كافية، بما في ذلك القدرات الإدارية والمهارات اللازمة لإنجاز غاياتها وأهدافها، أي أنها في حاجة لبناء قدراتها من جديد سواء تعلق الأمر بالقدرات الإدارية أو التطوير التنظيمي بخلاف تنمية القدرات الموجودة لدى العاملين بها.

ولقد أثبت التجارب أن تنمية الوحدات الصغرى بفاعلية تتطلب أن يكون الناس نقطة البداية للوصول للسلع والخدمات المتاحة أو قادرين على إنتاج خدمات وسلع جديدة من خلال إحداث تغيير مماثل في تلك الوحدات، وأن التفاعل الصحيح للمنظمات مع بيئتها ينتج من خلال ثلاثة نماذج للعمل هي:

- 1- تحسين معيشة الناس ورفاهيتهم المادية بطرق متواصلة.
- 2- تنمية قدرات المنظمات التي تقدم خدمات مباشرة للناس.
- 3- تدعيم الشعور بأن الناس أفراداً أو جماعات لديهم القدرة والرغبة في تقديم مقترحات حول عمليات التنمية لمجتمعهم، ومن ثم يجب إثارة وعيهم والاستماع جيداً لهم.

وهنا يثار سؤال منطقي يردده البعض: هل تعمل المنظمات الاجتماعية الحالية من خلال شكل مؤسسي أو تنظمي يصلح فعلاً للتطبيق بغية الوصول للغايات المطلوبة منها؟ يرى العديد من الكتاب والمؤلفين أن المنظمات الاجتماعية الحالية، وتحت ضغط العوامل السابق ذكرها، فإنها تعاني من اضطراب مؤسسي أو تنظمي يفرض عليها في نهاية الأمر ضرورة الدخول في عملية إصلاح أو تطوير تنظمي / مؤسسي سريع لكي يمكنها فيما بعد التكيف مع المستجدات التنظيمية أو البيئية أو السياسية أو الاجتماعية الجارية حولها، فالتطوير التنظيمي كعملية مستمرة بدورها تعني أن المنظمة غير قادرة على التعامل مع الأهداف أو الغايات النهائية التي أنشأت من أجلها، كما يُعد عملية استجابة للضغوط والقوى البيئية والسياسية والمجتمعية بخلاف اللوائح والقوانين والتشريعات المنظمة لعمل تلك المنظمات، والتي قد تضع قيوداً على المنظمة والتي تدفعها دفْعاً للتخلي عن بعض أساليب العمل القديمة والبحث عن سبل جديدة لتطوير قدراتها للوفاء باحتياجات المواطنين.

ما المقصود بالتطوير التنظيمي؟

التطوير التنظيمي مفهوم مشتق من العلوم السلوكية، والذي يرجع في بداياته إلى عقد الأربعينات من القرن الماضي، وهو حسب دلالاته يهتم بالمنظمة وبتطويرها من خلال تحسين الفعالية الكلية لها، وأن أغلب التعريفات المتعلقة بهذا المفهوم قد تمت بمعرفة العديد من المنظمات التي قامت بإجراء هذه العملية، وإن كانت هناك بعض الاختلافات فيما بينها إلا أن أغلبها قد اتفق على أن المقصود بهذا المفهوم هو:

- العملية التي بموجبها تطوّر المنظمات من قدراتها الداخلية بحيث تكون أو أن تصبح أكثر فاعلية وكفاءة في أدائها لأعمالها وتحقيق أهدافها في الأجل الطويل.
- أو هو أحد الأشكال الجديدة من التغيير المخطط مُسبقاً والذي يهدف إلى مساعدة المنظمات على تطوير استراتيجيات جماعية تعاونية فيما بينها، كما يمكن النظر إليه باعتباره أحد الأشكال الفريدة للتغيير، أو العمل على تحسين تأثير العلاقات البينية على المنظمة.
- وهناك من يرى أنه "مصطلح جذاب، يُستخدم لشرح بعض الأساليب ذات النطاق الواسع والمتبعة لتطوير الأفراد والجماعات والمنظمات، كنسق كلي، أي أنه أداة لتحسين الأداء الكلي والفعالية التنظيمية للمنظمة، عن طريق تحليل التغيرات في السلوك سواء الفردي أو التنظيمي وصولاً للتغيير المنشود".
- كما أنه مفهوم يعنى بمساعدة فئة المديرين على التخطيط الجيد للتغيرات المطلوبة لكي تواكب المنظمة المستجدات الطارئة على بيئتها منعاً للإسراف أو إهدار الموارد النادرة التي قد تمتلكها المنظمة في سعيها لتحقيق غاياتها.
- وهو مفهوم يتضمن تطبيق لمناهج مُستمدة من العلوم السلوكية على نطاق واسع لمساعدة المنظمة على تحقيق الغايات التي تسعى إليها، وكذلك تجاوز المشكلات والقضايا التي تُعيقها عن بلوغ هذه الغايات.
- أيضاً هو مفهوم يعنى بمساعدة إدارة المنظمة في التغلب على المشكلات الشائكة التي قد تواجهها في ممارستها الإدارية اليومية، والتي قد تعيق المنظمة ككل عن تحقيق أمانها، ومن ثم مساعدتها على إعادة النظر في البنية التنظيمية للوقوف على ما يواجهها من قصور أو مثالب، وكيفية تصحيحها بعد ذلك، كما يساعد المنظمة - أيضاً - على اقتناص الفرص المناسبة من البيئة الخارجية ويجعلها أكثر تواجلاً معها.

التمكين وقضايا القوة بالمنظمات:

يبين لنا (كار 2004) أهمية القوة بالنسبة للمنظمات ويلقى الضوء على الكثير من العوامل التي ترتبط بقضية القوة والمشاركة فيها بين كافة الأطراف الموجودة بالمنظمات، ويشير على أنه من غير الممكن المطالبة بتمكين منظمة ما وهي غير قادرة المرة على إتاحة الفرصة للغير بها للمشاركة بالقوة "الكوادر العاملة أو العملاء أو غير

ذلك" ونتفق مع هذا الباحث في أنه من الصعوبة بمكان أيضاً أن تتم عملية تمكين المنظمة بين عشية وضحاها، إذ أن التمكين في حقيقته نوع من تفويض السلطة والقوة بين إدارات وأجزاء بنية المنظمة التنظيمية وبعضها البعض، كما تعنى أيضاً: أن التمكين هو عبارة عن قدرة المنظمة على إتاحة الفرص للمستفيدين من خدماتها في المشاركة الجدية والإيجابية في إدارة شئونها، ولعل الخطوة الأولى هنا تتمثل في تبني المنظمة لمفهوم الشراكة في القوة أو السلطة بها من الداخل.

ولا ريب أنت هناك محاولات كثيرة قد جرت لترسيخ مفهوم الديمقراطية في حكم وإدارة هذه المنظمات، تنمية الموارد البشرية، أو تفويض السلطة، وتأهيل العمالة الموجودة لإدارة المنظمة، إلا أن أشهر وأهم هذه المحاولات تلخص في الآتي:

1- لا مركزية الخدمات خاصة في المنظمات التي تتصف ببنية تنظيمية معقدة أو متداخلة، ولعل الغاية من اللامركزية هنا هو التغلب على ارتفاع التكلفة للخدمة المقدمة للعميل، وفي ذات الوقت التحليل الجدى لاحتياجات العملاء.

2- المرونة في القيام بالتغيرات المطلوبة.

3- العمل على صياغة التغيرات المطلوبة بالاتفاق بين كافة الأطراف المؤثرة والمتأثرة بالمنظمة "عمالة أو مستفيدين أو غير ذلك".

وضع القوة في تراث نظرية المنظمات:

ولقد أهملت القوة فيما كتب من نظريات المنظمات لأسباب عديدة أهمها بالفعل هو الغموض، والقضايا التي تتداخل مع مفهوم القوة والمفاهيم المرتبطة به من جانب، واختلاف رؤية العلماء والباحثين حول تلك المفاهيم من جانب آخر، وبفحص الكتب العربية أو الأجنبية على حد سواء، نجد أن موضوع القوة إما أنه لا يُذكر مُطلقاً في فهرس تلك الكتب وإن وجد فهو كثيراً ما يتعايش مع مناقشة الأسس الفردية للقوة أو الاحتياج للقوة، وأما في الكتب المتخصصة والتي تتعامل مع الموضوعات الهامة مثل تصميم المنظمات أو تنميتها، فإن القوة بنفس الطريقة لا تذكر على الإطلاق، كما أن هناك تفسيراً أكثر تشابهاً بالنسبة لإهمال موضوع القوة فيما كتب عن السلوك الإداري والسلوك التنظيمي بإعطاء الأهمية لكتابات الإدارة، أن معظم مراجع السلوك التنظيمي لا تحوى ببساطة أيضاً أية فصول عن القوة، أو إذا كانت تحوى فهي تقرر بتجاهلها بدرجة كبيرة، فقد توضع القوة أحيانا تحت فصول خاصة بالقيادة، أو كأحد

عوامل أنظمة التصنيف لأشكال الإذعان التي وضعها "اتزيوني Etzioni" وقد تُدوّن علاقات القوة من خارج الصورة مثل إعادة تعريف المساعدين بأنهم ليسوا مديرين، وبذلك يكون لهم وجود ظليّ يختبئ في المناقشات الخاصة بسبب أن الإدارة من الصعب تفويضها، مُركزة الضوء على السلطة الفردية أكثر من تراكيبات القوة التي تشكلها.

القوة في المنظمات:

ينظر إلى المنظمات على أنها تُكوّن من تجمعات - أي مجموعة من الأشخاص - ذات اهتمامات مشتركة وكل جماعة تحاول أن تفرض رغباتها وأهدافها على النطاق الأوسع في المنظمة، لكن الواقع غير ذلك فليس هناك جماعة واحدة تستطيع أن تُحدّد الأهداف التي يجب متابعتها بدقة - في أكمل صورة - وأن أعضاء الجماعات يحاولون البحث عن أولئك الذين يشتركون معهم في الأهداف، كما يحاولون أيضاً التفاوض مع هؤلاء الذين يختلفون معهم - لكن مشاركتهم ضرورية كأعضاء - وقد تحاول جماعة ما أن تمد يد العون إلى أخرى لكي تضمن تعاونها معها، بمعنى أن تفي لها بما لديها من احتياجات.

وعليه ليس هناك مكان تظهر فيه طبيعة القوة واضحة وجليّة وبصورها المتنوعة ووجوهها المختلفة أكثر من المنظمات، وليس بمفاجأة أن القوة Organization Psychology قد لاقت قدراً عظيماً من الاهتمام خلال علم النفس التنظيمي.

كما ساهمت الدراسات التي أجريت حول القوة في المنظمات بواسطة علماء الاجتماع في إلقاء الضوء على:

أ- التعرف على الأهداف والقيم والعلاقات الاجتماعية داخل المنظمات للوصول إلى السلوك القويم في المستقبل، ومثل هذه الدراسات قد توصلت إلى أن عملية العلاقات الاجتماعية والتدريب من أجل تقوية التوزيع الحالي للقوة في منظمة ما، يؤدي إلى تجنب التغيرات غير المتوقعة في اتجاهات وظيفة المنظمات.

ب- الأوضاع الخاصة داخل المنظمات والمؤسسات، التي دلّت على أن الناس الذين تم اختيارهم من أجل شغل المراكز القيادية بها، كانت خلفيتهم مماثلة، وأن الناحية المهمة لهذه الخلفية كانت الوضع الاجتماعي الاقتصادي على وجه الخصوص.

ج- أن الناس المتماثلين في الخلفية الاجتماعية الاقتصادية والذين يحتلون المراكز القيادية في المنظمات، سوف يكون لديهم التأثير القوي في عملية صنع القرار وعلى وجه الخصوص إذا كانت القرارات التي تم وضعها حيوية من أجل بقاء المنظمة، كما أن اختيار الناس بخلفية مماثلة ومتشابهة وسيلة من وسائل البناء داخل المنظمات.

ومن هنا فإن المهتمين بنظرية المنظمات كان لديهم اعتبارات كثيرة على أن هذه المنظمات والمؤسسات سوف تُركّز على تحسين السلوك دخلها بواسطة بناء الأوضاع التي سيضطلع بها الناس في أعمالهم واستجاباتهم، والطرق الثابتة في العمل داخل المنظمات، والتي أطلق عليها بناء الأوضاع التنظيمية كما أن العلاقات في البناء الداخلي للمنظمات قد أوضحت صوراً للقوة من خلال هذه المنظمات.

ومن خلال الدراسات التي أجريت على المنظمات الحكومية بواسطة علماء السياسة توصلوا على سبيل المثال أن المثل والفضائل والأهداف للمنظمات التي درسوها تختلف باختلاف الوقت والفترة التي وجدت فيها هذه المنظمات، وأن القوة في المنظمات تزيد وفق قدرتها على التحكم في المصادر، وأيضاً وفق احتياجات المنظمة لكل من هذه المصادر.

كما أن العلماء المهتمين بنظرية المنظمات درسوا العلاقات بين المنظمات وأسس القوة بينها، ولقد اثبتوا كيف أن المنظمات الخاصة تتأثر وتتغير وتعالج مشاكلها طبقاً لظروفها الخاصة، كما أن مبادئ العلاقات بين المنظمات يمكن أقلمتها طبقاً للفروق بين المنظمات، كما أوضحت تلك الدراسات الدور الذي تلعبه المنظمات في علاقات القوة داخل المجتمع.

كما أوضحت الدراسات أن المنظمة التي بها أفراد من ذوي القوة قد يزيدون قوة المنظمة، وأن امتلاك القوة يكون من نصيب أولئك الذين يشغلون المواضع الحساسة داخل المنظمة، ومن أهم أمثلة ذلك: سكرتير رئيس مجلس الإدارة في منظمة كبيرة، قد لا يكون له سلطة رسمية كبيرة، ولكن لديه طرق متعددة كثيرة للحصول على القوة بسبب مركزه، فمثلاً لكونه سكرتيراً فإنه يعرف جميع أسرار المنظمة، كما يعرف معظم الناس الذين يتعاملون مع المنظمة، كما يتحكم في انسياب المعلومة إلى مجلس الإدارة، وكذلك في كثير من الموضوعات والمهام الحاسمة الأخرى والتي تؤدي إلى امتلاك قوة أكبر، كما أن الأفراد وجماعات العمل التي ترتبط بالذين يقومون بإمداد المنظمة

بالموارد وفق المتطلبات المهمة لها، والتي تضطلع بشئون الأعضاء تستمد قوتها من داخل المنظمات التي تعمل فيها.

ولقد افترض "هيكسون وزملاؤه Hickson " نظاماً ذا أبعاد مفيدة لشرح القوة ودراساتها في المنظمات متركزاً أعلى أقسام العمل المختلفة، وكغيرهم من أصحاب نظريات الاعتماد على الموارد قد تبنا خلال دراستهم للمنظمات مدخلاً استراتيجياً مهماً، ذلك أكثر من تطبيق تلك الأفكار في شرح العلاقات ما بين المنظمات وبعضها ولقد قدم "هيكسون وزملاؤه Hickson " ثلاثة افتراضات عامة تتعلق باكتساب القوة داخل المنظمات تمثلت في الآتي:

أولاً: بناء على رؤية Groizer قدموا افتراضاً بأن الوحدات الفرعية الصغرى والتي تعمل بكفاءة أكثر في التخصصات المهمة غالباً ما تحوز القوة.

ثانياً: كلما قلت إمكانية التغيير في أنشطة الوحدات الفرعية الصغيرة، زادت قوتها في المنظمة، وهذا التوقع هو تطبيق مباشر لقاعدة "إميرسون Emerson" التي تقول أن القوة تتأثر عكسياً بوجود موارد بديلة، وإجرائياً يمكن قياس هذا المتغير بمدى قدرة المنظمة على توفيرها لبدائل الخدمات التي تقدمها الوحدة الفرعية الصغيرة، أو بمدى قدرة المنظمة على تغييرها لأفراد هذه الوحدة.

ثالثاً: والفرضية الثالثة فترتبط بقدرة الوحدة الفرعية الصغيرة في البقاء وسط المنظمة أو ما يُعرف بمركزية الوحدات Centrality والتي حُدِدت على أنها تتضمن مكونين أساسيين الأول: Pervasiveness وهو مدى توافق انسياب أعمال الوحدة الفرعية الصغيرة مع أعمال الوحدات الفرعية الأخرى، والثاني: هي السرعة Immediacy وتعني سرعة ودقة تدفق العمل من الوحدة الفرعية الصغيرة وتأثيرها على المنتج النهائي للمنظمة.

هذا وقد ذكر "سكوت Scott" أن هذه الافتراضات قد اختبرها امبريقياً عدد من الدارسين فتوصلوا إلى أهميتها النسبية في اكتساب القوة داخل المنظمات، ومن ناحية أخرى فقد أكد ماير Mayer أن المنظمات ووحداتها الفرعية تكتسب الشرعية، القوة، السلطة، من مكانتها في البيئة الاجتماعية، وأن المصداقية الاجتماعية لوحدة فرعية ما - أو جماعة مهنية، أو إجراء فني، أو وظيفة إدارية- غالباً ما تُحددها البيئة الاجتماعية أكثر من الكفاية الفنية الداخلية للمنظمة.

ولقد ذكر هيكسون وزملاؤه أنه كلما زادت مركزية الوحدات، زادت قوتها،
ولقد قدرت القوة وهي القيمة المستقلة في تلك المتغيرات بطرق مختلفة من خلال:

أ- تأثير الوحدة على مناطق الخدمات.

ب- تأثير السلطة الرسمية على نفس الخدمات والوظائف.

ج- حجم المشاركة في صنع القرار.

ومن هنا، فإن هذه الدلالات المتعددة للقوة في المنظمات قد أظهرت أن لها علاقة
قوية وعلى مستوى عال، وإذا رتبناها من حيث التدرج في الأهمية وجدنا أولاهما:
الغموض (السرية)، ويأتى بعد ذلك السرعة، ثم عدم التغير (استبدال الأعضاء)، ثم
انسياب أعمال الوحدة الفرعية الصغيرة مع أعمال الوحدات الفرعية الأخرى، وعلى
هؤلاء المعنيين بإنشاء المنظمات أن يهتموا ليس فقط بالتنظيم، والنظم، والإدارة،
فحسب وإنما بهذه الدلالات التى تؤدى إلى اكتساب القوة المميزة.

وهذا الوضع يؤكد بالدليل على أن المنظمات كأنظمة اجتماعية مفتوحة تحتاج إلى
مداخل بيئية أكيدة، من أجل أن تحيا هذه الوحدات الفرعية وهي قادرة على التزود
بهذه المداخل، وسيكون لها القوة داخل المنظمة بسبب إسهامها المهم الذى لا يمكن
استعاضته من أجل بقاء المنظمة، وعلى الرغم من أن الوحدات الفرعية قد تتطلب في
-فترات قصيرة- القوة أو تظل داخل القوة في المنظمة، إلا أن الغالبية العظمى من
المنظمات تسعى للحاجة للتغير مع البيئة كأحد القيود التى تحد من امتداد توزيع القوة
حيث تصبح القوة وتظل على خلاف مع متطلبات المنظمة للبقاء.

كما أن هذه الوحدات لديها القوة المبنية على الاتصالات الخارجية والتدعيم من
المراكز القوية، مستقلة عن تدخلاتهم في العمليات الداخلية لها، وأن كل البراهين تفيد
أنه كلما تغيرت الظروف داخل البيئة، أمكن انتقال القوة من وحدة إلى أخرى، وفي
إحدى الدراسات عن مستشفى، ظهر انتقال القوة من الملاك والأمناء Trustees إلى
الأطباء الذين أظهروا قوة في حل مشكلات المرضى ثم انتقالها إلى الإداريين نتيجة
اتصالاتهم الخارجية والداخلية بالمنظمة، والتنسيق بين الاثنين وقدرتهم على حل تلك
المشكلات، وبالمثل فقد أوضح Fligstin أنه منذ طرأ التغير على المجتمعات الجديدة في
هذا القرن ظهر التغير واضحا في شكل الجماعات البارزة داخل المنظمات.

وقد ركزت معظم دراسات القوة في المنظمات على التسلسل الهرمى للقوة مثل

قوة الرؤساء على المرؤوسين أو على العاملين، وإذا كان البعد الرأسى الأفقى للقوة قد أفاد في فهم الحياة الاجتماعية، إلا أنه ليس هو البعد الوحيد للقوة. فقد ذك بيرو Perrow أن دراسات القوة في المنظمات قد أهملت بتركيزها على حيازة الأفراد للقوة واحداً من أهم الجوانب المهمة لها، ألا وهو توزيع القوة بين الإدارات في المنظمة الواحدة، ففي المؤسسات الكبرى تُقسّم المهام بين الإدارات أو الوحدات الرئيسية، ومع هذا فإن هذه الوحدات تتفاوت في مقدار ما تحوزه من قوة.

ولو دققنا النظر في العبارة السابقة لأدركنا أن القوة هي - أول كل شئ - ظاهرة بناءية خلقها تقسيم العمل وتوزيع الأعمال على الرغم من أن الخصائص الفردية تؤثر على ممارسة القوة المحددة بنائياً في نفس الوقت وكما هو ملاحظ فإن القوة تلعب دوراً مهماً في التفاعل الذى يحدث في الحياة التنظيمية ولا يمكننا أن نجهلها إذا ما كان لنا أمل في فهم وتحسين وظيفة المنظمات من الداخل مما يثير تساؤلاً حول سبب إهمال القوة فيما كتب عن نظريات المنظمات.

استراتيجيات اكتساب القوة واستخدامها في المنظمات:

من المعروف أن المنظمات المعاصرة هي عبارة عن أنساق سياسية حقيقية، ومنذ أكثر من عشرين عاماً وضعت العديد من الإستراتيجيات السياسية لمساعدة أعضاء المنظمات على اكتساب القوة بفاعلية، ولقد وجد كل من ياكل وفالب Yael & Falb أن التشاور والتخطيط الرشيد قد استخدمتا بصورة متكررة داخل المنظمات كما توصل فيفر Pfeffer إلى عدد من الاستراتيجيات التى يمكن أن يستخدمها الأفراد والوحدات الفرعية المهمة لتعزيز قوتها داخل المنظمة والمتمثلة في استراتيجيات التحكم في الموارد، الدخول في تحالفات، قدرة التغلب على المشكلات التى تواجه المنظمة، احتكار المعرفة، استخدام لغة ورموز متخصصة إمكانية الحصول على الوثائق والمستندات، التحكم في استخدام مصادر الخبرة من خارج المنظمة ولقد اتخذ بعض العلماء مدخلا أكثر واقعية لاكتساب القوة داخل المنظمات حيث افترضوا أن السلوك السياسى الناجح يشمل الحفاظ على سعادة العاملين بالمنظمة وتنمية الاتصال، والقدرة على الإنجاز.

ويحاول الناس الذين يسعون إلى تعزيز قوتهم من خلال المنظمة تأمين قبول وجهات نظرهم من خلال استراتيجيات رئيسية هي:

1- من خلال الإقناع والنفوذ لتغيير وجهات نظر الناس.

2- من خلال المساواة على الموارد النادرة والقيمة.

3- من خلال الاستخدام السيئ للقوة الجبرية والتهديد والتخويف.

وبالإضافة لما سبق فإن هناك عوامل متعددة تؤثر على الاتجاهات الفردية نحو استخدام قوة المنظمة تتضمن: سمات الشخصية، القيم الفردية والمهنية، وطبيعة المركز الخاص بالفرد في المنظمة، وتختلف دوافع الأفراد نحو اكتساب القوة واستخدامها - سواء كان ذلك من داخل أو خارج المنظمة - حيث توصلت الدراسات السيكولوجية إلى أن دوافع السلوك هي وظيفة لقوة الحاجات المتعددة، ويندفع الناس لعمل شئ ما لإشباع حاجة معينة، كما توصلت تلك الدراسات إلى أن الدافع للقوة لدى الناس أهم يبحثون عن القوة من خلال التأثير على سلوك الناس الآخرين أو التحكم فيهم، ولقد اقترح Mc Clelland أن هذه الحاجة قد تُرى بفعل قوى مثل الهجوم أو الاعتداء، أو بمديد العون، أو النصح، أو بالتحكم في حاجات أخرى، بالسيطرة على شخص ما، أو بالتأثير في شخص ما أو إقناعه.

وحتى عندما يملك الفرد القوة ويكون قد حدّد هدفاً جيداً لتطبيق القوة، فإن تحركات قوته قد لا تعمل إلا بوضع اعتبار لثلاثة عوامل إضافية: حيز القول، إتزان القوة، الآثار الجانبية المحتملة وغير المرغوبة.

أ- حيز القبول:

دائماً لا يقبل الناس قرار فرد حتى ولو كان مؤسساً على سلطة رسمية، حيث يوجد حيز للقبول لكل استخدام ممكن للقوة، حيث يكون تحرك القوة ناجحاً، ويجب على مستخدم القوة تحديد هذا الحيز قبل اتخاذ أى إجراء قد يقع خارج منطقة القبول.

ب- توازن القوة:

كل استخدام للقوة يتجه لأن يوازنها استخدام معاكس لنفس القوة، وعادة ما تكون القوة في حالة اتزان بقوة معادلة، وعندما يستخدم الفرد القوة تُصبح هذه الحالة غير متزنة، والاتجاه الطبيعي هو البحث مرة ثانية عن التوازن هنا تظهر المهارة في استخدام القوة.

ج- رد فعل القوة:

قد يتفاعل الناس مع أنواع من القوة مثل: القوة القسرية وقوة التحكم بدرجة

كبيرة وبقدر درجة العقاب، وهم يطيعون لأنهم مضطرون إلى ذلك، ولكنهم سيحاولون أخيراً إيجاد طريقة للانتقام، وقد يفضيئون أيضاً ويتركون المنظمة، ومن ثم فالقوة القسرية يمكن استخدامها بحذر.

كما أن استخدام القوة يتضمن نوعاً من التعامل بين أكثر من طرف (علاقة تبادلية) وليست علاقة من طرف واحد، ونجاح استخدام القوة يعتمد على عدد من الاعتبارات أهمها:

أ- على الشخص أن يقرر - بداية - أن يمارس القوة، أى أن يقرر أن هناك مشكلة معينة تتطلب منه بذل القوة.

ب- يجب عليه بعد ذلك أن يختار مصدر القوة الذى يعتقد أنه سيكون أكثر تأثيراً في الآخرين الذين سيمارس عليهم القوة.

ج- وعليه أن يستخدم مصدر القوة بما فيه الكفاية وبمهارة لجعل الآخرين يتقبلون رغباته، أما إذا بالغ في استخدامه فقد لا يقبل الآخرون استخدام قوة هذا الشخص.

ومن هنا، فإن الاستخدام المؤثر للقوة يتطلب أن يقرر الناس في المقام الأول أنهم يمتلكون مصادر القوة، ويستطيعون استخدامها ولديهم الرغبة بالفعل في استخدام هذه المصادر.

وأخيراً ينبغي أن نوضح أن ممارسة القوة في المواقف الاجتماعية لابد أن يكون له تبعات، فتفضيل طريقة شخص ما في إدارة الموارد على طرق الأشخاص الآخرين، ومسألة صنع الالتزامات، ومستوى الأداء المطلوب تنفيذه بالنسبة لمعالجة القضايا والمسائل المهمة لها تكلفة معينة.

ومن ناحية أخرى، فإن ممارسة السلطة - القوة التى أضفى عليها صفة الشرعية - يُعد أمراً متوقعاً بل ومطلوباً في المحيط الاجتماعى، وهكذا فإن ممارسة السلطة يساعد من الناحية الفعلية على تعزيز مقدار السلطة المخولة لممارسيها ولا يُقلل منها.

التطوير التنظيمى كأساس لنمو القدرات لهذه المنظمات:

قلنا أن عملية تحسين أو تطوير القدرات لهذه المنظمات يميزها كعملية في حد ذاتها عن عملية التعديل المستمرة الجارية في سياساتها وأهدافها لأن الأولى عملية صياغة

واضحة للأنشطة والأهداف التي تهدف للوقوف على أداء تنظيى جديد، بما في ذلك تغيير العوامل التي تُحد أو تُقيد من قدرة المنظمة التنموية على النمو أو التطور، وبالتالي لا يمكن أن تتم عملية التطوير التنظيمى هذه بمعزل عن التيار العام الجارى بالمجتمع المدنى.

المداخل المتعلقة بالتطوير التنظيمى الفعال:

يمكن القول أن التطوير التنظيمى يمثل هوية، أو كيان تسعى المنظمة لبلوغه، كما أنها تتضمن أيضاً مداخل أو مناهج تُركز جميعها على تعزيز أو تقوية قدرات هذه المنظمات، والجدير بالذكر أن مفهوم تنمية القدرة أو التطوير التنظيمى شاع استخدامه في كافة القطاعات الموجودة بالمجتمع ولم يعد يقتصر أمره على القطاع العام فقط، وتسعى كافة مداخل تنمية القدرة لمساعدة المنظمات على كيفية العثور على هويتها أو أن تعرف ماهيتها أو الحكمة من وجودها من خلال التعرف على المكونات والأجزاء الداخلية للمنظمة وطبيعة تجنب أوجه القصور أو الضعف التي قد تعترى حركة وانسيابية هذه المكونات عند تفاعلها فيما بينها، والجدير بالذكر أيضاً، أن مداخل التطوير التنظيمى أو تنمية القدرة تتفاوت بحسب نوع أو طبيعة نسق المنظمة أو التنظيم الموجود "مغلق أو مفتوح" لكنها كعملية تهتم أساساً بالعمليات الداخلية التي تتم بين جنبات المنظمة، بغية التوصل لعلاقات قوية وجيدة بين عناصر المنظمة الداخلية، بما ينعكس بصورة فعلية على عمليات المنظمة الخارجية، وعلى الغايات التي تسعى إليها، من ناحية أخرى نجد أن تنمية القدرة كمنهج أو مدخل فكرى تهتم بصورة خاصة بإيضاح أثر العوامل الخارجية التي قد تُحد من أهداف المنظمة، مثل المتغيرات الاجتماعية والعوامل السياسية وآليات صنع القرار، وتفرض عملية بناء القدرة أنه بمجرد البدء بها أو التخطيط لها، فإن كافة الأدوات والأساليب الحيوية لها تتولد عنها أو تشتق بسهولة من خلالها، ومن أهم مداخل التطوير التنظيمى الفعال نذكر:

أ- المدخل المؤسسى:

يرتبط هذا المدخل بمفهوم التنمية المؤسسية أو التطوير المؤسسى ونظراً لأن المصطلحين "المؤسسة والمنظمة" يستخدمان اليوم كمرادفين لمعنى واحداً "فالمؤسسة" وحسب تعريف نورث هي: كافة القواعد الرسمية وغير الرسمية التي تشكل حياة الفرد الاجتماعية، ومن ثم فالمدخل المؤسسى الذى نحن بصدد الحديث عنه، يسعى لبناء القدرة من خلال خلق أو تشييد أو تغيير أو تعزيز العمليات التي تقوم بها هذه القواعد

للسيطرة على المجتمع أو المساهمة في حكمه ومن هذا المنطلق نجد أن كوهين يعرف تنمية القدرة بطريقة مشابهة أو مقاربة لتعريف هذا المدخل، وهو يُطالب الباحثين بضرورة الربط بين تنمية القدرة وبين التحولات التي يشهدها المجتمع العالمي من عولمة، أو تكتلات اقتصادية، حيث يرى أن فهم هذه المتغيرات يساعد كثيراً على الوقوف تفصيلاً على عوامل الفشل التنظيمي الذي يستدعي ضرورة التدخل من خلال تنمية القدرة أو التطوير التنظيمي.

وبصفة عامة نجد أن وجه الشبه بين التطوير التنظيمي وبين النظريات الأخرى المتعلقة بالتنظيم المجتمعي، أنهما جميعاً تبغى التغيير وتنشده أملاً في تغيير واقع اجتماعي أي أن التغيير هو الغاية التي تسعى إليها أي مداخل فكرية تتعلق بالتطوير التنظيمي أو المؤسسي أو تنمية القدرة، ولكن يعيب البعض على المدخل المؤسسي أنه يركز فقط على المنظمة من داخلها متجاهلاً ما عداها من قوى أو مؤثرات خارجية قد تكون أشد خطراً عليها من المعوقات الداخلية، أي أن يسعى لتطوير المنظمة فقط من دون مراعاة أن ثمة صورة شاملة يجب أن يتم إجراء التطوير المؤسسي من داخلها أو في ضوئها.

ما الذي تضيفه عملية تنمية القدرة للتطوير التنظيمي؟ نعتقد أن الإجابة على هذا السؤال تتمثل في أن إجراء تنمية للقدرة بمنظمة ما تعني ضرورة وجود كم من المعارف والمعلومات والمهارات اللازمة لإنجاز الغايات من وراء هذه العملية، وهذه بدورها دعائم أو قواعد للعمل على مستوى التطوير التنظيمي فيما بعد، ويؤكد البعض على أن القائمين على عملية التطوير التنظيمي عليهم أن يتجنبوا الوقوع في فخ أن تتسلط عليهم فكرة أنهم يمتلكون الحقيقة الكاملة ومن ثم يميزون بين منظمات تحتاج للتطوير أو التنمية وأخرى يعملون على تجاهلها.

بـد مدخل تقييم القدرة:

ثمة عوامل أربعة ضرورية للوقوف على عملية بناء القدرة للمنظمة وهي:

- 1- من الصعوبة أن يتفق الجميع على التغيير أو التطوير الجارى.
- 2- أن ثمة ميلاً أصيلاً للاحتفاظ بالأمر كما هي دون تغيير حقيقى.
- 3- أن نظام تقييم الأداء بهذه المنظمات يسمح فقط بظهور الممارسات الضعيفة ويحجب الجيدة عن الظهور أو العمل على تلافى السيئ منها فيما بعد.

4- رغم علامات الضعف الواضحة للجميع، ربما تكون الأساليب الغامضة غير معروفة مما يفقد التغيير أهميته بعد ذلك.

ومن منطلق التجربة الفعلية يمكن القول أن هذه المنظمات التطوعية تتأثر بسبب ما ذكرناه من تأثيرات خارجية تدفع للتغيير والتطوير أكثر من تأثرها بالقوى الداخلية الموجودة لديها.

فهذه المؤثرات الخارجية تتضمن المغريات والخوافز أو التهديدات بوقف الدعم والمساعدات المالية طالما لم يحدث التطوير بالصورة المطلوبة، بطريقة أخرى يمكن القول بأن التغيير أو التطوير التنظيمي لا يحدث دون رؤية واضحة تكون قد تشكلت في أذهان القادة أو المسؤولين عن هذه المنظمات بدول الجنوب، وإلا كان تأثير الخارج أقوى من الجميع في دفع الأمور ناحية تغيير أو تطوير قد لا يتفق ومطالب التغيير الحقيقية لهذه المنظمات.

وتمت سببان أساسيان يدفعان المنظمة لتقييم قدرتها التنظيمية:

أ- باعتبارها أداة تشخيصية، من خلالها نحدد درجة التقييم في عملية التطوير التنظيمي.

ب- ان بعض مانحي التمويل، يستخدمون هذه التقييمات في اتخاذ القرارات التمويلية بعد ذلك لمساعدة أو حجب المساعدة عن هذه المنظمات في ضوء مستوى التطور بها.

ومن ثم، يمكن مقارنة عملية التقييم بعملية التدخل لإجراء التطوير التنظيمي ذاتها، وبصفة عامة يوجد توجهان لهذه العملية وهما:

أ- عملية تقييم من الخارج.

ب- عملية تقييم من الداخل.

كما لوحظ أن التقييم التنظيمي يستند إلى:

- الغاية من التقييم ذاته، ففي ضوء تلك الغاية يتحدد نوع التقييم.
- التعقد التنظيمي، من حيث الحجم والموارد المتاحة وكم الأنشطة التي تؤديها.
- التكلفة بمعنى تكلفة الفرصة البديلة لقرار التقييم.

- مستوى الاهتمام أو الأزمة فكلما عانت المنظمة من أزمة خانقة كلما كان ذلك أدعى لضرورة التقييم.

- درجة الخطر الذاتى التى قد تسبب المنظمة به لنفسها مما يدفعها هذا لإجراء تقييم تنظيمى لنفسها وفي ضوء تلك العوامل تتخذ المنظمات التنموية قراراتها بالتقييم مع مراعاة القواعد السابق شرحها وذلك لضمان تحقق الأداء المرغوب.

بناء القدرة التنظيمية للمنظمات التنموية المفهوم، الأبعاد، والتطبيق:
معنى القدرة:

قدرة المنظمة تعنى مقدرتها على الأداء، أو استطاعتها تأدية الوظائف والأنشطة المطلوبة منها، ومن ثم فهي تنعكس في صورة لقيف من المهارات والموارد المادية والبشرية، وكذلك العمليات اللازمة لتحقيق الأهداف أو الغايات النهائية المرجوة من المنظمة.

كما يمكن تعريف القدرة على أنها "مقدرة الفرد أو الجماعة أو المنظمة أو استطاعتها تأدية الوظائف الملوطة بها بفعالية وكفاءة وباستدامة، فإذا كان الفرد هو محور التنمية وبرامجها واستراتيجياتها بصفة عامة، فإن القدرة هى القوة التى يستطيع بها هذا أو ذاك في العمل على تحقيق الغايات والأهداف التنموية المرجوة".

ويعكس هذا التعريف ضرورة توافر الموارد والمعارف والعمليات اللازمة لتحقيق الغايات المرجوة وهى شروط ضرورية لكل من:

- الكوادر الإدارية والفنية بالمنظمة.
- الموارد المالية، والتقنية، والبنية التحتية.
- القيادة الإستراتيجية.
- إدارة العمليات والبرامج.
- الشبكات وعملية الربط بينها وبين المنظمات والجماعات الأخرى في المجتمع.

العناصر الأساسية للقدرة التنظيمية:

هناك عناصر عديدة للقدرة التنظيمية يمكن تصنيفها إلى:

أ- الموارد:

وتتضمن الأشياء التي نطلق عليها الموجودات الملموسة الصلبة مثل البنية التحتية، التقنية، التمويل، الموارد البشرية، وأخيراً التمويل المادي، ويمكن أن نضيف إليها أيضاً، وسائل النقل والمعدات والآلات والأجهزة المختلفة، وتؤكد الدراسات المتوافرة حول هذه القضية بأنه من الأهمية أن نعمل على تنمية هذه الموارد إذا ما أردنا تحقيق تطوير أو تنمية القدرة التنظيمية بالمنظمة.

ب- الإدارة:

تتم الإدارة بعملية خلق أو إيجاد أو تنمية الظروف المناسبة والتي في ظلها يمكن للمنظمة العمل بكفاءة للوصول للغايات المرجوة منها وتتضمن الأنشطة الإدارية والتخطيط والتنظيم والرقابة والتنسيق.

ومن هنا يمكن أن نقول بأن القدرة الكلية لأي منظمة تعتمد بصفة عامة على مواردها وعلى بنيتها الإدارية.

ومن ناحية أخرى، يمكن أن نُحدّد ثلاثة عناصر تتعلق بعملية وضع الأهداف وتحديد المسؤوليات والقيادة وتخصيص الموارد وعملية التحفيز والإشراف على النحو التالي: القيادات الإستراتيجية - إدارة العمليات - البرامج، وأخيراً التشبيك أو الربط.

بالنسبة للعنصر الأول: القيادة الإستراتيجية : يُقصد بها القدرة على تقييم وتفسير الحاجات والفرص التي تقع خارج حدود المنظمة، كما أنها تعني أيضاً بتحديد اتجاهات الحركة للمنظمة وهي مسئولة بصفة أساسية عن مستويات الأداء المحققة يوماً بعد يوم، وتزايد أهمية هذا العنصر للمنظمات بحيث تُولى أهمية بالغة.

أما العنصر الثاني، إدارة البرامج والعمليات:

فيهتم بصفة مباشرة بالإنتاج وعمليات توضيح الخدمة أو المنتج للعملاء المستهدفين، ولهذا السبب فإن القرارات التي تُتخذ هنا يكون لها تأثيراً مباشراً على مستويات الأداء بالمنظمة، بينما إدارة العمليات تعني بإدارة الموارد التي تمتلكها المنظمة أو تخضع لسيطرتها وإدارة كافة العملية الداخلية، ويُعزز هذا العنصر الناحية المتعلقة بالبحوث والتطوير بالمنظمة، ويهتم أيضاً بالتمويل وتنمية المهارات للعاملين، ويأتي هذا العنصر في المرتبة الثانية من حيث الأهمية، من ناحية أخرى نجد أن العنصر الثالث: التشبيك أو الربط، ونقصد به العملية التي تقوم بها إدارة المنظمة "القيادة

الإستراتيجية" على ربط المنظمة وغايتها وأهدافها بالمحيط الخارجى بها وتزايد أهمية هذا العنصر في ظل الوضع الراهن الذى تحيا فيه المنظمات من حيث التعقد والتشابك حيث تزايد أهمية الشبكات والعلاقات فلم يعد مقبولا اليوم أن يعمل الفرد بمعزل عن الآخرين وهو نفس الشئ الذى ينطبق على المنظمات العاملة في المجالات الاجتماعية وغيرها على السواء اليوم.

ما المقصود ببناء القدرة بصفة عامة؟

يُعتبر بناء القدرة من المصطلحات التى يكتنفها الكثير من الغموض، ومع ذلك يشيع استخدامه في الكثير من الأدبيات المتعلقة بالتنمية، سواء في الدول النامية أو المتقدمة ويرجع الفضل في صك هذا المفهوم إلى البنك الدولي وجهوده التنموية في العديد من الدول النامية وغيرها، ويقصد البعض بهذا المفهوم وعلى نطاق ضيق، عملية تطوير مهارات الفريق القائم بعملية التنمية في الدولة من خلال التعليم والتدريب، وذلك للتغلب على نقاط الضعف التى قد تواجه هؤلاء عند قيامهم بتنفيذ برامج وسياسات التنمية بالدولة.

بينما يرى البعض ضرورة التوسع في تعريف أو تفسير هذا المفهوم بحيث يشتمل على كافة الأساليب والطرق التى تُحقق الغايات التنموية.

وعليه أصبح لمصطلح "بناء القدرة" العديد من المعانى، بداية يمكن القول بأن مفهوم بناء القدرة يرتبط بالتعليم والتدريب، وبعملية تنمية الموارد البشرية على وجه الخصوص، ولكن هذا المفهوم الاصطلاحي الضيق قد طرأت عليه تغيرات شديدة في الأعوام السابقة، بحيث اشتمل على التطوير التنظيمى أو المؤسسى، والمبادرات التى تحدث التغير المجتمعى المنشود.

ويُعرّف بناء القدرة بأنه "عملية تنمية وتطوير المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الأفراد والجماعات المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقويم الخطط والبرامج التنموية".

كما يؤكد البعض على أن بناء القدرة قد يتضمن بداخله مفهوم آخر وهو "بناء السلام" والذي يُمثل بدوره التزام فردى من كل أعضاء المنظمة على الأخذ بالتدريب وتنمية المهارات كعناصر أساسية للتطوير التنظيمى، وتحقيق الغايات النهائية فيما بعد، ولكن يمكن القول بصفة عامة بأن تحقيق "بناء السلام الداخلى" هذا رهن بتغييرات

تنظيمية عميقة على مستوى المنظمة كلها، ومن هنا يقع العبء على المنظمة أن تؤسس أو تجد لنفسها جملة من المؤشرات القياسية التي تحدد في ضوئها مدى قدرتها على تحقيق بناء القدرة أو التطوير التنظيمي المرغوب، شريطة أن تتصف هذه المؤشرات بالمرونة الكافية بحيث تصبح قادرة على استيعاب أى مستجدات أو متغيرات جديدة طارئة قد تحيط بالمنظمة من الداخل أو الخارج.

ومن هنا بالنسبة لحالة المنظمات التطوعية يقصد ببناء القدرة: العمل على تغيير الوضع الحالى لتلك المنظمات بالصورة التي تمكنها مستقبلاً من التعامل مع المتغيرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية الجارية في المجتمع.

وهذا ما يجعلنى أؤكد على وجوب النظر إلى مفهوم بناء القدرة بنظرة واسعة مدققة بحيث يشمل على الطرق والأساليب والأدوات التي من خلالها يمكن تحقيق الأهداف والغايات التنموية الكلية للمنظمة التطوعية، حيث أوردت التعاريف السابقة أن التعليم والتدريب وتنمية المهارات هم من الأدوات التي يمكن الاستعانة بها في تحقيق غاية بناء القدرات التنظيمية أو المؤسسية، بمعنى تطوير أو تنمية القدرة المؤسسية المتعلقة بالآتى:

- البنية التنظيمية أو المؤسسية.
 - إرساء الحكم الجيد.
 - المشاركة الإيجابية الفعالة.
 - اللامركزية.
 - تبني سياسة عامة مناسبة لإدارة تلك المنظمات
- وعليه، فإن كل هذه الأدوات مجتمعة تحقق الغايات والأهداف التنموية التي تسعى لها المنظمة التنموية ويسعى إليها المجتمع.
- ومن ثم فإن بناء القدرة يُعبّر عن قدرة الأفراد والجماعات والمنظمات على تحديد المشكلات الاجتماعية أو التنموية وطرح الحلول لها.
- وهناك من يرى أنه يمكن النظر إلى مفهوم بناء القدرة على أنه عملية أو غاية أو وسيلة وللوقوف على ذلك يمكن النظر إلى الجدول رقم (2) والذي يوضح الأشكال أو الأنواع المختلفة لبناء القدرة وذلك وفقاً لطبيعة ونوع نشاط المنظمة التنموية.

جدول رقم (2) يوضح المفاهيم المتعلقة ببناء القدرة

البيان	الوسائل	العملية	الغايات
بناء قدرة المنظمات غير الحكومية (التطوير التنظيمي)	تقوية وتعزيز قدرة المنظمات غير الحكومية على أداء وظائف محددة منوطة بها مثل بناء القدرات	المقدرة على التكيف السريع والتعلم من المشكلات أو المضلات التي تواجه هذه المنظمات	تحسين قدرة المنظمات التطوعية الاجتماعية بما يضمن استمراريتها في أعمالها ومهامها
بناء القدرة في المنظمات المجتمعية أو بالقطاعات الفرعية (صحة، تعليم) تطوير قطاعي	تقوية قدرة المنظمات التطوعية على تحسين أدائها العام وتأثيرها المدني	العمل على ضمان استمرارية الدعم وعلاقات التعاون والتبادل	إنجاز علاقات وتفاعلات قوية ومؤثرة مع أو على باقي القطاعات الأخرى والعمل وفق استراتيجيات مشتركة فيما بينهم
بناء القدرة للمجتمع المدني : تطویر مؤسسی	تحسين قدرة الأطراف الأخرى على تحديد أو تنفيذ الأنشطة اللازمة لحل المشكلات	التمكين، وتعزيز لقدرات المجتمع المدني بما في ذلك التفاعل والتواصل مع كافة الأطراف الأخرى المتأثرة أو المؤثرة عليه	زيادة القدرة لهذه الأطراف الأخرى على التعامل مع المحيط السوسيو - اقتصادي والسياسي بحيث يمتلك القدرة في النهاية في التأثير عليه إيجابياً

والجدير بالذكر أن عملية تحقيق بناء قدرة المنظمات التنموية يتم من خلال تغيير القيم والاتجاهات والسلوكيات السائدة بالمجتمع، بما ينعكس على الأدوار والسياسات والعلاقات التي تربط المنظمات التنموية ببعضها البعض، وبالمجتمع المحلي المحيط بها.

ولكى يحدث التغيير بهذه المنظمات والعمل على بناء قدرتها فينبغي البدء بإجراء التغيير المؤسسي أولاً، ثم ترسيخ التغيير والتطوير بالحركات الاجتماعية الأخرى الموجودة.

إذن التركيز على عملية بناء القدرات بالمنظمات التنموية رهن بضرورة إجراء التغيير المؤسسي على المستوى المجتمعي ذاته، بحيث يُصبح التحدي الذي يواجه هذه العملية في كيفية الربط بين المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الرسمية المؤثرة على أو المتأثرة بأداء هذه المنظمات، أيضاً قهدف عملية بناء قدرات المنظمات التطوعية إلى التأثير على المواقف الاجتماعية بصفة عامة وعلى مستويات الأداء لباقي المنظمات المدنية الأخرى الموجودة محلياً أى أن التغيير يشمل كافة مناحي الحياة بالمجتمع المدني بأكمله (انظر التغييرات التي شهدتها هذه المنظمات التنموية بدول الشمال خلال حقبة الثمانينات وعمليات إعادة النظر في أجندة أولوياتها).

وفي النهاية يمكن القول بأن قدرة المؤسسات أو المنظمات على التعامل الكفء مع الصراعات أو المشكلات الاجتماعية تتأثر بدورها بعلاقتها بالجهات المانحة أو بالسياق السياسي العام، ومن ثم من الأهمية بمكان أن تتصف عملية بناء القدرة بالمرونة الكافية بحيث تستوعب أى متغيرات أو أى مستجدات تنظيمية أو مؤسسية سواء داخلية أو خارجية، ومن ناحية أخرى من الأهمية بمكان أن تصيغ المنظمة جملة من المؤشرات التي تُعينها على تحديد أو قياس درجة القصور التنظيمي أو المؤسسي التي تعاني منها وبما يتيح لها تحديد كيفية بناء القدرة فيما بعد.

وخلاصة القول: أن عملية بناء القدرة يمكن النظر إليها باعتبارها إستراتيجية تستهدف تحقيق نتائج تنمية مستدامة مُحَدَّدة سلفاً، وذلك من خلال التعرف على القضايا المؤثرة على هذه العملية وكيفية التعامل معها، وعلاقة الأفراد والجماعات والمنظمات بها تأثيراً وتأثيراً، سلباً أو إيجاباً كما أن عملية بناء القدرة تبلور في كونها عملية بناء للبنية التحتية في صورة علاقات جيدة بين الأنساق داخل وخارج تلك المنظمات، ويمكن القول - أيضاً - بأن عملية بناء القدرة من خلال تطوير البنية التحتية تتضمن أيضاً صياغة السياسات المناسبة المتعلقة بإدارة تلك المنظمات أو بالتنمية المستدامة، ولهذا فإن عملية بناء القدرة أو تنمية القدرة التنظيمية للمنظمات التطوعية تتضمن العديد من الأبعاد القانونية والإدارية والمؤسسية بخلاف البعد التقني، وبالتالي فإن أى عملية لبناء القدرة على مستوى تلك المنظمات يجب أن تُراعى كل هذه العناصر أو الأبعاد.

وعلى أية حال، أن العلاقة بين البشر والمنظمات قد تفرض بدورها شكلاً أو أشكالاً من الإدارة لهذه المنظمات فيما بعد، وحيث أن هذه العلاقة ديناميّة أى لا

تتصف بالثبات إلا أنها أيضاً تتأثر بباقي الأنساق الموجودة بالمجتمع كما أنها تؤثر أيضاً وتتأثر في ذات الوقت بعمليات وبرامج التنمية المستدامة الجارية، فمن الأهمية أن تطبق كل دولة النسق الخاص بظروفها دون استيراد أنساق للتطوير من الخارج قد لا تتفق مع طبيعة مجتمعاتها المحلية واقتصادياتها.

الأهداف التي تسعى المنظمات التنموية إلى تحقيقها من وراء تنفيذ برامج بناء القدرة:

ويمكن تحديد هذه الأهداف فيما يلي:

1- مساعدة الأفراد على تفهم أهمية إنجاز المهام المختلفة المتعلقة بالأهداف النهائية لهذه المنظمات.

2- مساعدة الأفراد أو العاملين بالمنظمة على تفهم الأهداف التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

3- مساعدة الأفراد أو العاملين بالمنظمة على معرفة المسؤوليات والواجبات المنوط بهم تأديتها.

4- ضرورة تنمية المهارات الشخصية لهؤلاء العاملين بالمنظمة.

5- مساعدة قيادات المنظمة على سرعة اتخاذ القرار.

ونخلص إلى أن عملية بناء القدرة أو تنمية القدرة كُلاً ما تمت بصورة صحيحة كُلاً ما كانت نتائجها متمثلة في تحقيق الأهداف التنموية المنوطة بهذه المنظمات التطوعية (غير الحكومية) القيام بها وتحقيقها.

ومن الأهمية بمكان أن تقوم المنظمة بالتعرف الدقيق على قدراتها الحالية من خلال إجراء تحليل شامل لأوضاعها بما في ذلك نقاط القوة والضعف التي تعاني منها، إذ أن أى تصور لبناء القدرة للمنظمة غير الحكومية لا يكون سوى من نقطة تستشعر بها المنظمة أنها تعاني من مشكلات تعوقها عن ممارسة الأنشطة اللازمة أو تحد من قدرتها على بلوغ الغايات والأهداف الموضوعة مسبقاً، ويمكن أن نبدأ بالتعرف على الأنساق الوظيفية التي تقوم عليها أى منظمة غير حكومية عن طريق:

1- البرامج:

وهي الإشارة أو العلاقة الرئيسية على نجاح أو فشل المنظمة غير الحكومية على

تحقيق ما تصبو إليه فربما يتوافر لها باقى العناصر لكنها تفتقر للبرامج الجيدة، وهنا نجد أن ذلك لا يشفع لها في تحقيق نجاح يذكر بسبب غياب هذه البرامج النشطة أو الإيجابية كما أن صياغة تلك البرامج والأنشطة يتطلب فهم الحاجات المجتمعية.

2- الحكم أو الإدارة:

ويقصد به القيادة أو الإشراف أو القدرة على التوجيه والذي يضيف على المنظمة شرعية وجودها فعليا وكُلِّما كانت القيادة أكثر انفتاحاً ودراية بالأراء ووجهات النظر الأخرى كُلِّما اتسمت عملية الحكم بالفاعلية والكفاءة، أيضاً كُلِّما كانت قيادة المنظمة أكثر خبرة ومهارة كُلِّما تمكنت من التعامل مع مختلف المواقف التي تستدعى التدخل بالنيابة عن المنظمة، والقدرة على التشجيع على المشاركة الإيجابية وحشد الجهود وتعبئة الموارد وصياغة الخطط الإستراتيجية لتحقيق الغايات التي تسعى لها المنظمة.

3- الإدارة التنفيذية:

هى تلك المسئولة عن مختلف العمليات التي تتم يوماً بيوم والمسئولة عن تنفيذ السياسات والخطط الإستراتيجية التي يضعها مجلس الإدارة، وأيضاً التوجيهات التي يصدرها قادة المنظمة، والتعامل مع قضايا التغيير الناتجة عن المؤثرات الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة، وبالتالي لها أدواراً مختلفة عما تقوم به قيادات المنظمة.

4- الموارد البشرية:

المتطوعون يمثلون قوة بشرية لا يمكن الاستهانة بها بأى منظمة تطوعية، لذلك من الأهمية أن تُخطط المنظمة جيداً للاستفادة منهم، مع راعاة أهم القوة الفاعلة التي على يديها يتم تنفيذ البرامج والسياسات، مع ضرورة وضع الخطط التدريبية لتنمية المهارات .

5- الموارد المالية:

وهي عصب حياة المنظمة التنموية بل أن وجودها رهن دائماً بتوفير المال اللازم لبدء النشاط أو استمراريته، لذا يجب أن تحتفظ كل منظمة بنظام للمحاسبة يُحقق لها الرقابة والسيطرة على مواردها.

6. العلاقات الخارجية:

هى أيضاً ضرورة هامة للمنظمة، فمن خلالها تستطيع أن تبني علاقاتها مع العالم الخارجى بكل أطرافه، ويساعدها في ترويج خدماتها وأنشطتها، والحصول على سمعة في السياق البينى الذى تعمل به ومن خلاله، والذى يحقق لها فيما بعد العديد من المزايا مثل المنح والمساعدات الوافدة من الخارج وجلب الخبرات والمهارات اللازمة للتخطيط أو لتنفيذ عملياتها، مع ضرورة ملاحظة أن قدرة المنظمة غير الحكومية عادة لا تخرج عن هذه الأنساق الستة المشار لها بحالية.

ما المقصود بتنمية القدرة التنظيمية؟

شاع كثيراً اليوم استخدام مفهوم، تنمية أو تطوير القدرة التنظيمية، وإن كانت جذوره تعود لمجالات المساعدات التقنية، ففي خلال الخمسينات والستينات أجريت عملية تحول كبيرة لموارد تقنية ومالية من الدول المتقدمة بالشمال للدول النامية لإعانتها على تحقيق التنمية المطلوبة أطلق على هذا الأسلوب فيما بعد التنمية المستندة للطلب أو المشتقة من الطلب، ركز هذا المنهج على ضرورة تغير نوعية وطبيعة المهارات والقدرات التنظيمية إلى تغير الاتجاهات السائدة رغبة في ربط برامج التنمية الجارية مع الحاجات المجتمعية المحلية الملحة، ولكن مع فشل هذه المناهج وبعد كل هذه الفترة في تحقيق معدلات التنمية المرغوبة، رأى ضرورة العمل على تقوية أو تعضيد المؤسسات الموجودة بالمجتمعات النامية والعمل على تشجيع القطاع الخاص والتطوعى والتحول من التركيز على المستوى الماكرو "الكلى" إلى المستوى المايكرو "الجزئى".

ومن ثم، يمكن القول بأن تنمية أو تطوير القدرة يمكن النظر إليها من مستوى جزئى من حيث تنمية قدرات الأفراد والجماعات والمنظمات ذاتها، كما يمكن النظر إليها على مستوى كلى، لتنمية القدرات التنظيمية للدولة أو للنسق الكلى القائم مثلاً، على مستوى الدولة.

وتعرف تنمية القدرة حسب دراسات البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة، على أنها "عملية مستمرة لزيادة إمكانيات الفرد أو الجماعة أو المنظمة، لتحقيق معدلات أداء مُحَدَّدة أو التغلب على المشكلات القائمة، كما يربط هذا التعريف بين بناء القدرة وبين الوفاء بالحاجات والغايات المستقبلية، وتعرف جمعيتى الهلال الأحمر والصليب الأحمر الدوليتين تنمية القدرة بأنها "منهج منظم من التعلم المستمر بهدف زيادة أو تحسين مقدرة المنظمة على الاستغلال الكفء والفعال لبلوغ أهدافها وغاياتها النهائية".

ويرى البعض أن مفهوم تنمية القدرة يعنى:

- العمل على ضمان وجود المنظمات والمؤسسات اللازمة لقيادة قاطرة التنمية، وتحقيق الأهداف أو الغايات التنموية المرجوة، أو أنه عملية تحول شاملة في الفكر التنموي بحيث تُركّز على تعزيز وتنمية أو تقوية المنظمات.
- أو أنه، صورة من صور الدعم الموجه لتعزيز أو تنمية وتقوية قدرات المنظمات لكي تعمل بفاعلية وكفاءة على ممارسة الأنشطة التنموية المطلوبة منها.
- كما أنها، تعنى أية جهود منظمة ومنسقة تستهدف الوصول لغايات محددة من خلال بناء أو تقوية قدرات الأفراد أو الجماعات أو المنظمات المنوط بها القيام بتنفيذ عمليات التنمية الجارية.

وحسب تأكيد جريندل & هيلدربراند Hilderbrand And Grindle فإن تنمية القدرة يقصد بها عملية التحسين والتطوير الجارية لقدرات ومهارات منظمات القطاع العام، إما وحدها، أو بالتعاون مع المنظمات من قطاعات أخرى، بما يعمل في النهاية على تأكيد تحقيق الغايات التنموية النهائية التي يسعى لها المجتمع بأسره، والتطوير أو تنمية القدرات تُركّز على الأطر الداخلية أو البنية التنظيمية للمنظمة.

عناصر أو مكونات عملية تنمية القدرات التنظيمية للمنظمات الاجتماعية التنموية:

بناء القدرة أو تنمية القدرة أو التمكين أو التعزيز، كلها مصطلحات تهدف لتفسير الزيادة الحادثة في قدرة أو قوة المنظمة على إنجاز الغايات المنوطة بها اجتماعياً، وتعتمد بناء القدرة كعملية على العديد من العناصر يمكن تحديدها فيما يلي:

أ- **الغيرية:** وهي الدرجة التي يكون الفرد مستعداً من خلالها بالتضحية بمنافعه ومصالحه الشخصية من أجل الآخرين سواء فرداً أو منظمة أو جماعة بالمجتمع.

ب- **القيم المشتركة:** وهي مجموعة القيم التي يشترك مختلف أعضاء المنظمة في الاعتقاد بها، أو الإيمان بها، وخاصة المثل والأفكار العليا التي يؤمن بها هؤلاء.

ج- **الخدمات العامة:** وهي قدرة أى منظمة على طرح وتوصيل الخدمات الاجتماعية بطريقة مستمرة أو مستدامة، بحيث يملك العامة الوصول لهذه الخدمات.

د- **الاتصالات:** وهي ضرورة وجود لغة تفاهم مشتركة بين طرفي الاتصال داخل أى منظمة، سواء بين أعضائها أو بينها وبين اقى المنظمات الأخرى، وبأى طريقة (راديو- تلفزيون- ميديا- انترنت.... الخ).

ه- **الثقة/ المصداقية:** بمعنى التعبير عن التواصل مع الآخرين بدون خوف أو قلق، حيث يجتمع هؤلاء على قيم وتجارب مشتركة بينهم خاصة: الاتجاهات الإيجابية، الدافعية، الحماس، التفاؤل والاعتماد على الذات بدلاً عن التبعية للآخرين أو الدخول في قضية الصراع مع الناس، ومن ثم تتولد الثقة بين الأفراد وبعضهم البعض.

و- **السياق الإدارى والسياسى:** حيث تُصبح المنظمة قوية وقادرة أكثر على تحقيق الغايات المرجوة منها حال وجود سياق سياسى ومؤسسى أو إدارى تعمل من خلاله.

ز- **المعلومات:** وتعنى قدرة المنظمات غير الحكومية في الحصول على المعلومات وتصنيفها وتجميعها وتحليلها لزيادة قدرتها الداخلية وبنيتها التنظيمية.

ح- **التدخل:** بمعنى الطابع الفعال والنشط الذى تعتمد عليه إدارة المنظمة لتحقيق الغايات المرجوة من خلاله، ويتضمن ذلك التدريب والتعليم وإثارة الوعى بين أعضاء الفريق العامل بالمنظمة بأهمية التطوير التنظيمى.

ط- **القيادة:** وهى تعنى السلطة والقوة والنفوذ من حيث تأثيرها على الآخرين وعلى قراراتهم، والقيادة عملية مستمرة لا ترتبط بفترة زمنية بعينها في حياة المنظمة، فالقيادة رهن بالقدرات أو المهام التنظيمية لدى الفرد أو الأفراد، وهى خليط أيضاً من القدرات والمهارات والإرادة الشخصية، وكلما زادت المستويات القيادية بالمنظمة، كلما زادت القدرة التنظيمية للمنظمة ذاتها.

ي- **الشبكات:** وهى ليست بالصورة التى نعرفها، بل تتعدى هذا لما يجب أن تعرفه حيث يصبح هذا مصدراً لقوة الفرد أو للمنظمة على السواء.

ك- **التنظيم:** وهى الدرجة التى بموجبها يتجمع الخليط من الموارد المادية والبشرية تجاه تحقيق غايات تنموية معينة، فمثلاً نجد أن لكل منهم هنا دوراً يجب أن يؤديه بكل دقة ويربط هؤلاء ببنية أو هيكل تنظيمى قوى يعملون من خلاله أو في ظله.

ل- **القوة السياسية:** وهى درجة مشاركة المنظمة في الشأن العام سواء على

المستوى المحلى أو القومى، بما فى ذلك عملية صنع القرارات، وتختلف قدرة الأفراد فى التأثير على عمليات صنع القرار الدائرة باختلاف النفوذ والقوة لدى كل منهم.

م- **المهارات:** وهى قدرة أو استطاعة الفرد أو الجماعة على أداء الوظائف المنوطة به بكفاءة وفعالية وهذه المهارات قد تكون إدارية أو تنظيمية أو تكنولوجية وكُلُّما امتلكت المنظمة مهارات عديدة، كُُلُّما أمكن العمل على تطويرها تنظيمياً.

ن- **الثقة:** وهى الدرجة التى يثق بها كل فرد بالمنظمة فيمن حوله، أو هى ثقة المنظمة فى بنيتها التنظيمية الداخلية، أو ثقتها فى التواجد على المستوى المجتمعى.

س- **الوحدة:** بمعنى أن ثمة رابطاً يربط بين جنبات المنظمة، وأنه على الرغم من التباين فى أقسام المنظمة وخططها، إلا أن ثمة علاقة توحد بين هذه الغايات المتفرقة ظاهرياً، حيث هناك ميكانيزم تعمل المنظمة من خلاله رغم تباين أنشطتها وأهدافها.

ع- **التمويل:** بمعنى قدرة المنظمة ككل على امتلاك زمام الأمور، أو هى الموارد المادية والمعنوية التى تمتلكها المنظمة بالفعل، بحيث تستطيع من خلالها أن تحقق الغايات التى تسعى إليها بالفعل.

ونخلص من ذلك بأنه، كُُلُّما امتلكت المنظمة التطوعية كل أو بعض من السمات أو العناصر السابقة، كُُلُّما كانت قادرة على تحقيق التطوير التنظيمى بها، وكُُلُّما أمكنها أيضاً أن تحقق الغايات التنموية المراد لها تحقيقها أو الوصول إليها، فالمنظمة بدون هذه العناصر لا يمكن أن تكتسب قوتها من لا شئ فداًئماً هناك المورد الواجب توافره لتحقيق هذه القدرة أو تلك القوة.

قضايا تتعلق بتمكين المنظمات:

هل بمقدور البحث أو الإطار النظرى أن يُحدد لنا بدقة متى وكيفية إجراء عملية التمكين للمنظمات؟ لا شك أنه من المستحيل تصميم نموذج مُحدد يصلح للتطبيق على كافة المنظمات عند محاولة تمكينها، فلكل منها غايات وأنشطة ومجالات وبنية تنظيمية مختلفة، كما نلاحظ أن الكثير من المنظمات تعمل من تلقاء نفسها وبطريقة أقرب للآلية والسيطرة أو التأثير البشرى فيها ليس كبيراً ومنها ما يخضع لتأثير العامل البشرى بكل تفصيله من تفصيلات العمل بها، وهو ما يُطلق عليه بالمنظمات العضوية

بما يعنى بالنهاية أنه من الصعوبة بمكان أن نتصور بنية أو نموذج تنظيمى يصلح لتمكين كافة المنظمات في وقت واحد بغض النظر عن اختلاف الغايات والمجالات أو البنيات التنظيمية التى تعمل بها أو من خلالها، وبالتالي نستطيع تمكين المنظمات العضوية بطريقة أفضل كثيراً من المنظمات غير العضوية أو الآلية، وعموماً لا يوجد حتى الآن مبدأ واحد يحكم عملية تمكين المنظمات إذ أن العنصر الحاكم هنا هى المتغيرات المحيطة بالمنظمة ذاتها.

ضرورة بناء أسس للشراكة في المنظمة:

من الأهمية بمكان أن تقوم المنظمة بالتخطيط الجيد لإرساء أسس ثقافة للشراكة في القوة السلطة بها، كما يجب أن تُطبق مفهوم الشراكة لكافة الأطراف المؤثرة والمتأثرة بعمل ونشاطات المنظمة، والمشاركة الإيجابية هنا تعنى اقتناع المجتمع المحلى بقدرته على التأثير على قرارات المنظمة، ومن المؤكد أن للممارسين المهنيين دوراً كبيراً في الترويج لمفهوم التمكين على مستوى المجتمع المحلى.

وتؤكد الدراسات والبحوث العملية إلى حقيقة أن بمقدور الممارسين "الكوادر المهنية" بالمنظمات أن تقوم بتعميق المشاركة المجتمعية في المنظمات، من ناحية ثانية من الضرورة بمكان أن تبني المنظمات بنىات تنظيمية قادرة على التغلب على عناصر التمييز والاستحواذ على القوة، نشير أيضاً لنوع آخر من المنظمات القادرة على تقبل التغيرات المحيطة بها بسهولة، وهى ما يطلق عليها بالمنظمات القابلة للتعلم، باختصار نجد أن مقدرة المنظمة على تقبل التغيرات رهن بقدرتها وبنيتها التنظيمية الداخلية وبحسب نسق الديمقراطية والحكم بها.

وكل منظمة ترغب في النجاح وتضع أمامها أهدافها المنشودة، يجب أن تنتشر هذه الأهداف بين جميع العاملين فيها وتتجنب حصر بناء الأهداف وتحقيقها في شخص واحد وبالتالي تستطيع المنظمة أيا كانت صناعية، أو خدمية، أن تصعد سلم التطور بخطوات أكبر فقد أظهرت التجربة أن احتكار السلطة واتخاذ القرار لدى جهة واحدة، يؤثر بشكل كبير على المنتج النهائى للمنظمة وعلى خدماتها، ومن ثم على قناعة زبائننا.

وقلنا إن أساس التمكين هو تذويب احتكار السلطة في العمل الجماعى، إلا المؤثرة أننا يجب أن ننوه إلى نقطة أساسية وهى أن التمكين لا يعنى التنازل عن الصلاحيات الأساسية للإدارة إذ من المألوف أن يرى المديرون التقليديون التمكين على أنه نوع من أنواع التنازل أو التخلي عن سلطاتهم التى تخولهم بها مراكزهم.

وهذا يبدو جلياً عندما يُطبق التمكين فأول تحدٍ يواجهه عملية التمكين هو فهم إدارة المنظمة لأبعاد هذه العملية إذ يخشى المدير أن يتخلى عن بعض صلاحياته، إذ من البديهي أن يرى المشاركة على أنها تسليم قيادة المنظمة للعاملين بها، أو لخطوط السلطة الأدنى بها.

والحقيقة أن المديرين لا يتنازلون عن مسئولياتهم باتباع مبدأ التمكين، فهم بذلك يزيدون من فرص اتخاذ قرارات أفضل، إذ أنه يفتح لهم مجالاً للقيام بمسئولياتهم بشكل أكثر فاعلية، فالتمكين يُدعم موظفي الخطوط الأولى، مما يفرغ المدير لعملية التخطيط لاتخاذ القرارات الرئيسية لعملية التطوير، وعملية دعم هؤلاء العاملين على اختلاف مستوياتهم.

ومن المردودات الإيجابية للتمكين، أنه بمشاركة الجميع في عملية التطوير وخدمة المنظمة تزيد قوة الاحتمال بأن المعلومات التي يُبنى عليها أصحاب القرار قراراتهم هي معلومات مفهومة وصحيحة، وهذا يُظهر الفرق بين القرار الجيد والقرار المتميز لأن وجود التمكين يوصل القرار إلى أفضل درجاته من التميز.

ويمكن أن نُلخص الأسباب التي تدفع المنظمة إلى تبني مدخل التمكين إلى الآتي:

- 1- حاجة المنظمة إلى أن تكون أكثر استجابة لتلبية احتياجات الجماهير وإرضائهم.
- 2- تخفيض عدد المستويات الإدارية في الهياكل التنظيمية.
- 3- الحاجة إلى عدم انشغال الإدارة العليا بالأمر اليومي وتركيزها على القضايا الإستراتيجية طويلة الأجل.
- 4- الحاجة إلى الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة، وخاصة الموارد البشرية للحفاظ على تطوير الخدمات المقدمة.
- 5- أهمية سرعة اتخاذ القرارات.
- 6- إطلاق قدرات الأفراد الإبداعية والخلاقة.
- 7- توفير مزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء.
- 8- الحد من تكاليف التشغيل بالتقليل من عدد المستويات الإدارية غير الضرورية ووظائف الأفراد.

9- إعطاء الأفراد مسؤولية أكبر وتمكينهم من اكتساب إحساس أكبر بإنجاز أكبر في عملهم.

ومم المؤثرة لا شك فيه أن المنظمة الممكنة تحل محل المنظمة الآمرة التي تركز فيها السلطة في يد الرؤساء الذين يعتقدون أنهم يعرفون الأفضل دائماً بعيداً عما يدور في الواقع، وعلى العكس من ذلك تستغل المنظمة الممكنة قدرات وحساس العاملين فيها بطريقة أفضل حيث أن لديها القدرة على أن تستفيد من خبراتها لجعل عملها أفضل.

العوامل المؤثرة على تمكين البشر بالمنظمات:

لكي تقوم أي منظمة بتوصل خدماتها للغير يجب أن يتم تمكينها وأن تُتاح لها الفرصة والوقت لتمكين العاملين بها من القيام بأنشطتهم هذه ومن ثم فعلمية التمكين هنا تتم على جانبين وهما:

أ- تمكين للمنظمة ككل.

ب- تمكين للبشر العاملين بها "الممارسين المهنيين بها".

ويجب الحرص على أن تتم عملية التمكين هذه مع الأخذ في الاعتبار التغييرات التي تطرأ على بنية السياسات الاجتماعية بالمجتمع وبما يُحقق أكبر قدر من المشاركة المجتمعية وبما يُحقق أيضاً الدمج والشراكة بين كافة القطاعات الموجودة بالمجتمع.

التمكين كاستراتيجية إدارية:

ينبغي على المنظمات التي تسعى لإدخال ثقافة التمكين أن تتبنى أسلوب لبناء نظم وعمليات التي تطلق قدرات وإمكانات العاملين، ويمكن للمنظمة أن تُحقق ذلك من خلال:

- التركيز على السلوك المرغوب من قبل المنظمة.
- تغيير البناء التنظيمي التقليدي للحصول على السلوك المرغوب.
- بناء مناخ من الثقة بين الإدارة والعاملين.
- فتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات.
- تشجيع العاملين على التعلم والتطوير الذاتي.
- إيجاد فرق الإدارة الذاتية.

• دعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرار.

• التعامل مع الصراع التنظيمي بفاعلية وكفاءة

ولتحقيق ذلك لابد من إحداث تحول في فكر وإستراتيجية الإدارة، وتعتمد ثقافة التمكين على اندماج ومشاركة الجميع، كل من الإدارة والعاملين على حد سواء لتحقيق النجاح، فالالتزام ومشاركة القيادات الإدارية شرط أساسى لإيجاد ثقافة شاملة للتمكين، وتمكين العاملين لا يعنى بحال من الأحوال سحب البساط من المديرين ولكن التركيز بدلاً من ذلك على توفير الوقت والجهد للمديرين للعمل.

وقد لاحظ 1995 randolph أن لدى المديرين وجهتا نظر مختلفتين حول مفهوم التمكين، أما أن يربط المديرين التمكين بإستراتيجية تفويض السلطة ولا مركزية التحكم أو الرقابة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والإدارة بالمشاركة أو أن يربط المديرين التمكين بخبرة وتجربة العاملين بمجال عملهم من الذين تم تمكينهم، وبناء على هذه الملاحظة وضع Randolph تعريف التمكين كسلسلة متصلة تبدأ من أسلوب ميكانيكى للتمكين إلى أسلوب عضوى.

ولقد قدم بعض علماء السلوك التنظيمى تعريفات ساهمت في إثراء المخزون المعرفى لمفهوم التمكين من أمثال (1990) Velthouse , Kanter 1989 , Thomas And , ويعرف التمكين من ناحية سيكولوجية على أنه مفهوم تحفيزى يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الإنسان نحو الكفاءة والافتدار، أى أنه يشكل دافعية لدى العاملين من أجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والافتدار.

ويرتبط مفهومى المدافعة، والتمكين أساساً بنظريات الإدارة وما تتضمن من أيدولوجية سياسية محافظة، فتم وجهة نظر الإدارة هنا ستورات 1994 بدوافع الأفراد والمجموعات في إنجاز (المزيد من الإنجاز) أهدافه التنظيمية بمنحهم المزيد من الاستقلالية والحد من الرقابة الإدارية المفروضة عليهم.

ويعرف توماس وفلتهاوس 1999 Thomas And Velthouse التمكين بأنه الحافز الداخلى الجوهرى الذى يبرز من خلال عدد من المدارك التى تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التى يقومون بها في وظائفهم، وهذه المدارك مثل:

1- المعنى (Meaning):

ويقصد بالمعنى هنا استشعار الموظف قيمة العمل الذى يقوم به ومعناه، ولذلك فإن

المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة، والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة فإن الوظيفة بلا شك ذات قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الموظف بنقص المعنى، أى أن الوظيفة لا معنى لها، وكثيراً ما يقول الموظفون بأن وظيفتي لا معنى لها عندما تكون روتينية أو عندما لا يتوافق عمله مع قيمة أو قدراته أو مبادئه.

2. الكفاءة (Competence):

الشعور بالاقترار والمهارة والكفاءة أمر هام جداً وهذا في حقيقة الأمر يُعبر عن مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بمهام عمله بمهارة عالية.

3. الاستقلالية وحرية التصرف (Self - Determination):

إضافة إلى الشعور بالاقترار والكفاءة فإن الاستقلالية تعبر عن شعور الفرد بحريته بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز، وعمل الأشياء فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل بما يتناسب مع وجهة نظره وتقديره الخاص.

4. التأثير (Impact):

وهي درجة تأثير الفرد في نتائج المؤسسة الإستراتيجية والإدارية والتشغيلية. وهناك تعريف آخر للتمكين فهو ينظر إليه على أنه تحرير الإنسان من القيود وتشجيع الفرد، وتحفيزه ومكافأته على ممارسة روح المبادرة. وهو أيضاً الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي.

وهناك تعريفات أخرى للتمكين:

حيث ترخر الأدبيات بالعديد من التعاريف (Conger , And Caning 1988 , Wilkinson , 1998) عرف Murrel And Meredith 2000 التمكين بأنه عندما يتم تمكين شخص ما ليتولى القيام بمسؤوليات أكبر وسلطة من خلال التدريب والثقة والدعم العاطفي، بينما عرّف Shackleton 1995 التمكين بأنه فلسفة إعطاء مزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا، وقارن الكاتب بين التمكين والتفويض، فالتفويض عندما يقرر المدير أن يحول بعض صلاحيات عمله لشخص آخر لأسباب محددة، على سبيل المثال، المساعدة في تطوير المرفوس، أو

تفويض الأعمال ذات المخاطر المنخفضة، أما التمكين فيعني، توسيع المسؤوليات المتعلقة بالمهام الحالية للوظيفة دون الحاجة لتغييرها.

ومن خلال أدبيات التمكين، حدد اتجاهان عامان للتمكين في بيئة العمل: الاتجاه الاتصالي والاتجاه التحفيزي.

ويقصد بالاتجاه الاتصالي في أدبيات التمكين:

العملية التي تتم من أعلى إلى أسفل (Conunger, And Kanungo , 1988) ويعتقد أن التمكين يتم عندما تشارك المستويات العليا في الهيكل التنظيمي المستويات الدنيا في السلطة (Spreizer, 1995 ; Wilkinson , 1999) وبالتالي، يتضمن التمكين ممارسات كإثراء الوظيفة، فرق الإدارة الذاتية، واستقلالية فرق العمل.

أما النموذج التحفيزي:

فيركز على اتجاه العاملين نحو التمكين، التي تظهر في الكفاية، الثقة في القدرة على أداء المهام، الشعور بالقدرة على التأثير في العمل، حرية الاختيار في كيفية أداء المهام، الشعور بمعنى للعمل (Conunger, And Kanungo , 1988).

نتائج ومزايا التمكين للمنظمات:

ويُحقق التمكين نتائج في غالبها إيجابية للموظف المناسب لمفهوم التمكين، وهناك عدد من المزايا والتبعات التي تنجم عن التمكين نذكر منها:

1- تحقيق الانتماء:

يُساهم التمكين في زيادة الانتماء الداخلي بالنسبة للموظف Argryris , 1998 كما يُساهم في زيادة انتمائه للمهام التي يقوم بها وزيادة انتمائه للمؤسسة ولفريق العمل الذي ينتمي له، وتبين الكثير من أدبيات التمكين أن من أهم فوائد التمكين بالنسبة للموظف، شعوره بالانتماء للعمل، وزيادة الانتماء هي محصلة لرغبته بالعمل ومناخ العمل وينتج عن الانتماء تحسن في مستوى إنتاجية وتدني في التغيب عن العمل، وتناقص في معدل دوران العمل.

المشاركة الفاعلة:

تمكين العاملين بمجال العمل بالمنظمات الخدمية يُساهم في رفع مستوى مشاركتهم، والمشاركة الناجمة عن التمكين تتميز بمستوى عالي من الفاعلية والمشاركة

الإيجابية التي تنبع من واقع انتماء الفرد وشعوره بالمسئولية تجاه أهداف المنظمة وغاياتها، إذن المشاركة الناجمة عن التمكين هي المشاركة الفاعلة والهادفة، وليست أى نوع آخر من أنواع المشاركة، مثل المشاركة السلبية أو المشاركة دون هدف.

تطوير مستوى أداء العاملين:

تحسين مستوى أداء الموظف ورفع مستوى الرضا لدى الموظف من الأمور الأساسية التي تتمخض عن تطبيق مفهوم التمكين في الإدارة (Neilson And Pederson . 2003)، ففكرة تحسين أداء العاملين هي فكرة ذات أهمية كقوة دافعة ومحصلة هامة تقف خلف برامج التمكين، فتحسين نوعية الأداء وخاصة في مؤسسات الخدمات بواسطة برامج التمكين تُعد عاملاً من عوامل النجاح، فالموظف هو المستفيد الأول من برامج التمكين، لأن المؤسسة أو المنظمة التي تحاول تمكين موظفيها تحاول أيضاً أن تمنحهم ثقتها وسلطانها وصلاحياتها ومكافأاتها، وتحاول أن تمنحهم استقلالية وحرية في التصرف.

اكتساب المعرفة والمهارة:

إن نجاح برامج التمكين تتوقف على توافر المعرفة والمهارة والقدرة لدى العامل، والمعرفة والمهارة لا يمكن أن تتحقق دون تنمية وتدريب، وهذا يتطلب في الكثير من الحالات انخراط العامل بالمنظمة بدورات تدريبية وندوات وورش عمل ومؤتمرات يكتسب من خلالها معرفة ثمينة تصبح ثروة يمتلكها أينما حل وأينما ارتحل، وحتى بعد مغادرته للمنظمة التي كان يعمل بها سابقاً.

نتائج التمكين للمنظمات الاجتماعية:

- ولما سبق يتبين لنا أن التمكين له نتائج هامة تنعكس على المنظمات تتمثل فيما يأتي:
- زيادة ولاء العاملين للمنظمة: فالعامل الذي يشعر بالتمكين وحرية التصرف في العمل يعلم بأن هذه الحرية جزء من علاقة إيجابية وصحية بين الإدارة، والعاملين، وهذا بدوره يُساهم في تحسين مستوى ولاء العاملين للعمل وانخراطهم فيه.
- تحسين في مستوى إنتاجية العامل كماً ونوعاً:
- زيادة فرص الإبداع والابتكار: نتيجة لحرية التصرف وتشجيع العاملين على روح المبادرة والتفكير الخلاق وتقديم أفكار خلاقة.

• مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد: الموظف المُمكن أكثر رغبة في التغيير وتجده أقل مقاومة للتغيير هذا ومن أصعب الأمور التي تؤدي إلى فشل مشاريع التغيير هي في مقاومة التغيير، من قبل الموظفين خوفاً من التغيير، ولأسباب كثيرة لا توجد لدى الأفراد الذين يتمتعون بالتمكين وحب التغيير والتجديد.

• تحقيق نتائج أداء جيدة من حيث جودة الأداء: ومن حيث الربحية والحصة السوقية وسمعة المنظمة وتحقيق مؤشرات مالية أفضل بشكل عام.

• تحسين العلاقة بين العاملين: من خلال مفهوم التسويق الداخلي Internal Marketing الذي يعد من المفاهيم المنسجمة مع مفهوم التمكين من حيث جودة العلاقة بين أعضاء الفريق أو بين العاملين فيما بينهم بشكل يؤدي إلى تغيير جذري في نظرة العامل لزميله في العمل.

هذا وقد حاول بعض العلماء وضع تعريفات متباينة للتمكين فمثلاً قام Lashely 1999 بتعريف التمكين من خلال:

تقسيمه إلى عدد من الأصناف مثل، التمكين بواسطة المشاركة، والتمكين من خلال المساهمة في اتخاذ القرار، والمشاركة في تحمل المسؤولية، والتمكين من خلال الانتماء مع ما يتضمنه من انتماء لأهداف المؤسسة، ويؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يحدد تعريفاً ومفهوماً محدداً للتمكين معتمداً بدلاً من ذلك على عدد من النتائج أو المقومات التي تساهم في خلق المناخ الملائم للتمكين، ولا يمكن بحال من الأحوال أن تتم عملية التمكين دون مقومات المشاركة والتفاعل والانتماء الذي ينسجم مع الشعور بالمسؤولية وتحقيق الأهداف، فالتمكين يقود الفرد إلى الشعور بالانتماء المعنوي للمؤسسة والانتماء المادي وكلاً منهما مكمل للآخر، ويترك كلاً منها أثراً إيجابية على نفسية الموظفة أو الموظف وشعورهما بالأهمية في المؤسسة وبالاقتدار والتقدير، لأن التمكين وخاصة عندما نتحدث عن المؤسسات الخدمية، فإن التمكين يساهم في جعل المؤسسة أكثر قرباً من العملاء وأكثر مسؤولية تجاههم على المدى الطويل، وفي هذه العلاقة فإن التمكين يعطي الموظف الروح التي تمكنه من الانتماء لعملائه ولزمسته على حد سواء.

مقومات وركائز التمكين:

- 1- العلم والمعرفة والمهارة.
- 2- الاتصال وتدقيق المعلومات.
- 3- الثقة بين القائد والمرؤوسين.
- 4- الحوافز المادية والمعنوية.

1- العلم والمعرفة والمهارة:

فكلُّما زادت خبرة الفرد ومهارته ومكتسباته المعرفية، زادت قدرته على تأدية مهام عمله بكفاءة واقتدار واستقلالية أكبر، وبالتالي يُمكن الفرد ويمنح حرية في التصرف والمشاركة.

2- الاتصال وتدقيق المعلومات:

فكلُّما زادت اللقاءات والاجتماعات والحوار بين الرئيس والمرؤوس وتبادل المعلومات الصحيحة والمتجددة بشفافية ووضوح وصراحة (عوامل الاتصال التي توفر المعلومات وتدفعها بانسياب حر)، زاد الشعور بالتمكين وحرية التصرف والشعور بالملكية والانتماء ويتكون لدى العاملين الحماس الذاتي من أجل تحسين الأداء دون مراقبة صارمة ودون حالة من عدم الثقة.

3- الثقة بين القائد والمرؤوسين:

وتتحقق من خلال الاهتمام بالآخرين، وأن يكون القائد في صف المرؤوسين فيما يحدث لهم من خير أو شر ويشاركهم همومهم ومشاكلهم، وهذا الاهتمام والصدق والصراحة يؤدي إلى التمكين ويجعل المرؤوسين يتصرفون وكأنهم أصحاب المنظمة أو على الأقل كأنهم شركاء فيها، وبالتالي بذل طاقة أكبر من أجل التغيير والتطوير نحو الأفضل وكذلك يُعطى الدافع لتطوير الذات من خلال اكتساب العلم والمعرفة واستمرارية التعلم.

وهناك بعض العوامل التي يمكن أن تدعّم الثقة بين أفراد المنظمة منها:

(الكفاءة - العمل الجماعي - الانتماء - الاتصال - الثقة بالنفس - المكاشفة).

4- الحوافز المادية والمعنوية

على الرغم من أن التمكين في حد ذاته هو حافز معنوي للعاملين إلا أنه ليس بمنحة مجانية فكما أن فيه مشاركة في المنافع ففيه أيضاً مشاركة في المخاطر ومحاسبة على

النتائج وتحمل للمسئولية، لذلك فلا بد من نظام للحوافز يُشجع العاملين على تحمل المسئولية بحيث يكون من يستثمر التمكين في تحقيق نتائج أداء متفوقة يحصل على حوافز أكبر، وهذا يؤدي إلى المنافسة بين الممكنين نحو تحمل أفضل للمسئولية والكفاءة والإبداع والتفكير الخلاق.

ثما سبق يتضح أن الثقة والحوافز والمعرفة والمهارات والمعلومات وتدفعها بشكل حر وواضح هي جميعاً من أهم مقومات التمكين بصفته مفهوماً من مفاهيم الإدارة الجديدة.

ويمكن تلخيص الفوائد الناتجة عن تطبيق مفهوم التمكين في الجدول التالي:

نتائج خاصة بالمنظمة	نتائج خاصة بالموظف
زيادة ولاء العاملين للمنظمة. تحسين في مستوى إنتاجية العامل كماً ونوعاً. زيادة فرص الإبداع والابتكار. عدم مقاومة الموظف للتغير وبالتالي مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد. تحقيق نتائج أداء جيدة. تحسين العلاقة بين العاملين. ونتيجة ذلك كله يؤدي إلى تنمية المنظمة بشكل أفضل وقدرة أكبر على التطوير والتجديد ومواكبة التغيرات البيئية والعالمية.	زيادة الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعمل بها وللفريق العمل الذي ينتمى إليه وللمهام التي يقوم بها. رفع مستوى المشاركة الفاعلة والإيجابية لتحقيق أهداف المنظمة. تحسين وتطوير مستوى أدائه. اهتمامه بالدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات وورش العمل لاكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة. تمسك المنظمة به والحفاظة عليه بعد تطوير كفاءته وقدراته ومهاراته ومعارفه. يُدرك قيمة عمله (وظيفته) من خلال سيطرته على مهام العمل، ورؤيته للأمور بنظرة شاملة يرى فيها أن ما يقوم به حلقة من حلقات أخرى تصب جميعها في تحقيق أهداف المنظمة. تحقيق الرضا الوظيفي بما يُحققه له التمكين من تنمية لقدراته وتحقيق ذاته والشعور باحترام الإدارة له

عوامل تقف ضد تمكين المنظمات:

1- تعقد نسق الحكم المحلى التى تعمل به أو من خلاله هذه المنظمات:

ونقصد بذلك جملة الإجراءات والتدابير والقواعد المالية التى تتبعها هذه المنظمات لإدارة شئونها، والخلاصة أنه كلما تعقدت وتداخلت هذه التشريعات والقواعد على المستوى المحلى كلما صعب أو أضحى من الصعوبة بمكان العمل على تمكين المنظمات الموجودة، الجدير بالذكر أن ثمة فارقاً بين نسق الحكم المحلى وما تقوم به الحكومات المحلية من تدابير وإجراءات عمل فعلية.

2- البيروقراطية والميل للتمسك بالإجراءات الإدارية:

حيث نلاحظ أن أغلب الإدارات المحلية تميل للتمسك بجملة من القواعد والتدابير وتيسير العمل المحلى بها لكن وبمرور الوقت قد تُركّز هذه الإدارات أو السلطات على تغليب التزعة الإدارية البحتة على حساب مرونة وسيولة العمل ذاته، فَمَا يَخْلُقُ مَا يُطْلَقُ عليه بالبيروقراطية الإدارية، من ناحية ثانية تُشير الدراسات إلى أن تعقد وكبر حجم البنية التنظيمية للمنظمة يسهم كثيراً في ضالة فرصة تمكينها فيما بعد، أنظر في ذلك دراسات ماكس فيبر 1997 وعلاقة الترتيبات الهيراركية (الهرمية) في بُعد المنظمة عن المرونة في العمل والغرق في التفاصيل الإدارية التى تعيقها بالنهاية عن تحقيقها للغايات التى تسعى إليها.

التمييز:

وهى من أخطر المشكلات التى تقف حجر عثرة بطريق المنظمة عموماً وتحدى بها عن رسالتها، حيث نلاحظ أن الكثير من هذه المنظمات تميل للتمييز بين العاملين بها "الكوادر العاملة بها" بناء على معايير مثل النوع أو المعتقد أو الوضع الاقتصادى أو الطبقي الاجتماعى وكلها ولا ريب أمور تُسهم في تدنى أداء المنظمة وبعدها بالنهاية عن الغايات التى تسعى إليها، فإذا ما استشعر الفرد بالمنظمة أنه خاضع لنوع من التمييز فمن المؤكد أن هذا يُؤثر بدوره على قدرته على العمل بالمنظمة (ضعف الممارسة المهنية، ضعف القدرة على فهم وتحليل السياسات الاجتماعية والعامة وغيرها، ومن ثم، ضعف القدرة على تحليل احتياجات الناس بالمجتمع) ففاقد الشئ لا يعطيه بالطبع، فمن الصعوبة صور أن تطالب المنظمة بتمكينها وهى غير مقتنعة بهذه العملية على مستوى البشر بها.

ويُبدى بعض العلماء تحفظاً تجاه تطبيق مفهوم التمكين في المنظمات، فيؤكد البعض من أمثال Eccles 1993 أن التمكين يتطلب جهوداً جبارة من حيث إعادة هيكلة المؤسسة وعملياتها وأنظمتها ومناخها التنظيمي، لبناء جو من التمكين إن أردنا تحقيق نتائج ملموسة من ناحية الأرباح والإيرادات وغيرها من النتائج.

وإن فشل الإدارات في تطبيق هذا المفهوم يعود في أغلب الأحيان إلى سوء تنفيذ التمكين ومتطلباته الأساسية، مثل: المناخ التنظيمي المناسب، وإيجاد الثقة والتعاون بين الموظفين والإدارة، وإيجاد سبل العلم والمعرفة والمؤسسة المتعلمة، وإيجاد قنوات الاتصال الصحيحة وما تحمله من معلومات، وإيجاد الحوافز التي تدفع من يتحمل المسؤولية إلى مزيد من الفاعلية والنتائج الجيدة.

لذلك فالتمكين ليس حلاً سحرياً ولا علاجاً سريع الأثر، ولكنه برنامج تغيير وتجديد يسبقه برامج متعددة لتهيئة المناخ المناسب لتطبيق هذه الرؤية، والتي إن نجحت أدت إلى نتائج نهائية باهرة على مستوى الفرد وعلى مستوى المؤسسة وعلى مستوى العملاء، فجميع هؤلاء يمكنهم أن يستفيدوا من تطبيق هذا البرنامج ومن فوائده المتعددة ومن الجدير ذكره هنا أن هناك العديد من المنظمات التي نجحت في تطبيق مفهوم التمكين.

فكما يقول Forrester 1995 ويؤكد: أن كثيراً من برامج التمكين قد فشلت عندما يصبح التركيز منصباً على القوة التي هي جزء لا يتجزأ من التمكين دون إعادة توزيع المعلومات والمعرفة، والمكافآت وغيرها، ونشرها بالشكل المناسب، وتكون بعد ذلك النتيجة منح الموظف المباشر السلطة مثلاً لكي يتصرف لصالح العملاء وفعل ما يمكن فعله لإسعادهم، ولكن مع الأسف، دون امتلاك التدريب الكافي والمهارة الكافية ليتصرف بمسؤولية وعقلانية وفاعلية، لأنه أحياناً قد يتصرف الموظف بطريقة خاطئة لمصلحة العملاء، على سبيل المثال ولكن على حساب المصلحة العامة للمؤسسة.

وفي هذا الاتجاه يقدم Bowen And Lawler (1995) معادلة التمكين التي تسبرهن على أهمية بعض المقدمات والمقومات التي قد تعتبر بمثابة عوامل أساسية لنجاح التمكين في المنظمة، وهذه المعادلة:

$$\text{التمكين} = \text{القوة} \times \text{المعلومات} \times \text{المعرفة، المكافآت}$$

وحسب Bowen And Lawler (1995) فإن حاصل ضرب هذه العوامل الأربعة

يبين أنه إذا كان أى عنصر من هذه العناصر مساوياً لصفر، فإن نتيجة التمكين الكلية سوف تكون صفراً.

والخلاصة مما سبق أن عمل أو تمتع الأخصائي الاجتماعي بالقدرة والنفوذ بداخل المنظمة الخدمية التى يعمل بها يزيد من قدرته كثيراً على التعامل مع القضايا المهنية ومشكلات العملاء بحرفية ومهنية عالية تدفعه دفعاً لتبنى مواقف وقضايا ومشكلات هؤلاء بقوة وإيجابية.

وبصفة عامة تناول الكثير من الكتابات والبحوث طريقة تطبيق التمكين بين الأخصائيين الاجتماعيين فمنهم من يعمل من خلال مجموعات عمل مشتركة تعاونية بينما يراها آخرون تقنية للتغيير من أسفل أو التغيير بطريقة بنية يقوم به الإداريون أو المسئولين "هولواى 1987 كوهين أوستن 2001" ومن ثم يمكن تصور نموذج مقترح هنا لتطبيق التمكين يقوم على النحو التالى:

- 1- مشاركة الأخصائي في الجهود التنظيمية الجارية على قدم وساق لإعادة تصميم بنية تنظيمية مُغايرة للتقليدية الموجودة.
- 2- المشاركة في جهود تطوير وتحسين البنيات التنظيمية الجارية، يُؤخذ في حسابها الدور المهني للخدمة الاجتماعية.
- 3- إتاحة الفرص للفرد أو للجماعة للتعلم والتغيير.

البَابُ الثَّالِثُ

صور وأشكال التمكين في الخدمة الاجتماعية

الفصل الثامن: تمكين المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة من منظور
الخدمة الاجتماعية.

الفصل التاسع: تمكين المسنين من منظور الخدمة الاجتماعية.

الفصل العاشر: تمكين النشئ والشباب من منظور الخدمة الاجتماعية.

الفصل الحادي عشر: تمكين المرأة من منظور الخدمة الاجتماعية.

الفصل الثاني عشر: تمكين الفقراء من منظور الخدمة الاجتماعية.

الفصل الثامن

تمكين المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية

- مقدمة.
- مَنْ هم المعاقون، وما موقف الخدمة الاجتماعية منهم؟
- مفهوم الإعاقة.
- الأسباب المؤدية للإعاقة.
- أنواع الإعاقة وأشكالها.
- خصائص المعاقين.
- الفرق بين الإعاقة والعجز.
- مفهوم تمكين المعاقين.
- أشكال تمكين المعاقين.
- نماذج فكرية للتعامل مع المعاقين.

الفصل الثامن

تمكين المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة

من منظور الخدمة الاجتماعية

مقدمة:

شهد القرن الماضي زخماً نظرياً وفكرياً كبيراً حول قضايا الصحة بوجه عام ومشكلات الإعاقة والمعاقين على وجه الخصوص، كذلك رأينا مناقشات مستفيضة معنية بالتمييز بين العجز والإعاقة وتصنيفات فرعية لمفهوم الإعاقة ما بين جزئية وكلية حيث تطرقنا بالفصل لمسبات وتداعيات الإعاقة على الفرد والأسرة والمجتمع، وقد نجم عن المتغيرات الكثيرة خلال القرن العشرين، ظهور نماذج متعددة صيغت بغرض التصدي والتعامل مع مشكلات الإعاقة والمعاقين، بعضها كان يُركّز فقط على التعامل مع التداعيات أو الآثار السلبية للإعاقة أو ما يُطلق عليها - عملية الإعاقة - وإستمرت هذه النماذج في التطبيق فترة طويلة من الزمن.

وليس غريباً على المجتمعات أن يوجد بها حالات عجز فكري أو جسدي أو صعوبة تحكم في أنشطة أجهزة الجسم المختلفة، ومع حلول القرن الثامن عشر قرن الثورة الصناعية، تصاعدت الصيحات تحذر من بعض الاضطهاد الاجتماعي لأولئك المعاقين (اقتصادياً واجتماعياً) وبالنسبة لأولئك المعاقين كانت هناك معوقات أو صعوبات تمنع تفاعل النظام الاجتماعي والاقتصادي العادي مع هؤلاء، ترتب على ذلك زيادة اللوائح والقرارات التي تنظم شئون هؤلاء في علاقتهم بالمؤسسات المختلفة بحيث اقتصر مفهوم المشاركة في النهاية على أولئك الأصحاء فقط، ومع مطلع القرن الحديث جرت تغييرات (نسبية) على أوضاع تلك الفئات من حيث المعاناة من الحرمان الاقتصادي والاجتماعي والتعامل معهم على أساس قَمِيشهم واستبعادهم، مما أدى إلى ظهور البطالة بينهم ومن ثم الفقر بكل مستوياته والاعتماد في معيشتهم على المعونات من الغير.

إن النتيجة بعد ذلك كانت إحساس هؤلاء بالتبعية والخضوع وضالة الإحساس بالكرامة كما أن الممارسات اليومية لهؤلاء تعكس سلبية لهم تجاه الواقع.

والشخص المعاق ينظر إليه كمأساة خاصة لأقاربه وذويه، ومن الناحية العملية

يُعالج هؤلاء بوصفهم ضحايا، وبسبب تلك النظرة السلبية لحياة أولئك المعاقين فقد انعكست على السياسة الاجتماعية الحكومية تجاههم ونُظر إليهم بوصفهم عجزاً غير قادرين على المشاركة واتخاذ قرارات تخص شئون حياتهم، وبسبب رواج تلك الصورة الخائفة (تبعيتهم المطلقة) فقد سيطر النموذج الطبي بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الأذهان عند طرح مشكلات هؤلاء المعاقين (العلاج فقط)، وفي حالة فشل العلاج الطبي كان البديل إنشاء مؤسسات لتعزل هؤلاء تحت مسمى مؤسسات التفاعل مع الحالات الخاصة أو ذوى الاحتياجات الخاصة.

ومن ناحية أخرى فإن تدابير وإجراءات السياسة الاجتماعية تضمنت استفادة هؤلاء من المزايا والخدمات الاجتماعية وفقاً لقدرتهم الوظيفية في نفس الوقت لعب المهنيون وقطاعات الرعاية الاجتماعية دوراً لا يستهان به في ترسيخ صورة المشكلة الطبية لهؤلاء المعاقين، لقد تحمل هؤلاء المعاقون عبء تسطيح مشكلاتهم وقصرها في النطاق العلاجي الطبي فقط.

وبمرور الوقت تصاعدت الاتجاهات لرفض مدخل الضحية Viction تجاه المعاقين والبحث عن نموذج اجتماعي بديل للتفاعل مع هؤلاء، ترتب على ذلك إعادة تعريف العجز بوصفه محدودية حركة الفرد، والإعاقة بوصفها قيود اجتماعية يفرضها المجتمع، وأصبحت الإعاقة لذلك محور اهتمام وانتباه الناس ترتبط بالنسق المعقد، المتشابك للقيود والصعوبات الاجتماعية المفروضة على الناس ذوى الحالات الخاصة، في ظل مجتمع يتعامل بعنصرية معهم، أيضاً سلطت الأضواء على علاقة العجز والإعاقة بالنوع، والعرق والصفات الجنسية، وربط ذلك بالأشكال الخاصة من الاضطهاد والإحباط من قبيل الأفراد الأصحاء والمؤسسات.

أيضاً سلطت الأضواء على الآثار السلبية على تبنى النموذج العلاجي فقط واستبعاد هؤلاء من ممارسة الأنشطة الاجتماعية المختلفة، لقد بينت الدراسات المختلفة أن المعاق موجود في كل مكان على الأرض.

في البداية ركزت الحملات السياسية على تحسين أحوال وخدمات هؤلاء تلى ذلك الاهتمام بضمان استقلاليتهم واستئصال الاتجاهات الاجتماعية السلبية ضدهم.

(حتى الآن لا زال نموذج المعوقات الاجتماعية ضد المعاقين هو السائد) لقد تقلصت الاتجاهات التي كانت تُركز فقط على النموذج العلاجي الطبي إلا أن لذلك المدخل (كمعرفة) لا زال سائد تجاه التعامل مع هؤلاء المعاقين... حتى أن الاتجاهات

الحديثة في الطب قد أوجدت بدائل وأساليب فحص جيني بالأشعة تتيح للمرأة الإجهاض في بداية الحمل وقاية لها وللمجتمع من قدوم طفل مُعاق (ما زالت الصورة سيئة تجاه هؤلاء) ولا شك أن تلك النظرة لها جذورها الاجتماعية والاقتصادية خاصة تجاه مفهوم الإعاقة (في الماضي كان ثمة اعتقاده بأن 5/1 المعاقين من الأطفال ناجم عن سوء التغذية).

من هم المعاقون وما موقف الخدمة الاجتماعية منهم؟

ثمة دليل على أن الإعاقة تسبب نوعاً من الحرمان الاقتصادي والاجتماعي لصاحبها مما يؤثر على المعاق نفسياً وجسدياً وعاطفياً، وقد تدفعه دفعاً للنأى جانباً بنفسه عن الغير، والمجتمع ولذا تفتقر الدول المعاصرة بمشكلة الإعاقة والمعاقين وكيفية الاستفادة منهم على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.

لذا تصاغ السياسات الاجتماعية لرعاية هؤلاء المعاقين من حيث تخصيص خدمات رعاية صحية وطبية لهم، أو تخصيص نوع من الخدمات التعليمية من خلال مدارس خاصة بهم، والجدير بالذكر أن السياسات الاجتماعية في أغلب الدول في صدر نشأتها لم تكن تتبع برامج خاصة لرعاية المعاقين بما كان ينعكس في صورة نتائج غير مؤكدة عند التعامل مع مشكلات المعاقين في المجتمع.

حتى أجريت الكثير من الدراسات المتخصصة من خلال مراكز بحثية، ركزت على ضرورة تقديم أو توصيل نوعية خاصة من خدمات الرعاية هؤلاء المعاقون بما يتفق مع ظروفهم ومشكلاتهم النفسية والاجتماعية "مدارس مهياة أو مخصصة لتقديم خدمات تعليمية للمعاقين مثلاً".

وهنا يجب التمييز بين من وُلد بإعاقة جسدية تمنعه من الحركة الطبيعية وبين الإعاقة التي تتم بعد الوصول لسن المعاش، الفئة الأولى يمكن التعامل معها من خلال خطط الرعاية الاجتماعية، بينما الفئة الثانية يتم العمل معها طبقاً لتنظيم التأمينات والمعاشات، بصفة عامة يمكن ملاحظة أن الإعاقة بدورها تؤثر على علاقة المعاق بالمجتمع الذي يعيش فيه.

فعند تعريف مفهوم أو مصطلح الإعاقة نجد أنه يتضمن: عجز الفرد عن القيام بالوظائف أو الأنشطة الطبيعية أو الجسدية العادية نظراً لفقدان أو تعطل أحد أعضائه الجسدية أو العقلية".

والجدير بالذكر أن المجتمع لا يستطيع تقديم كافة الخدمات أو الحاجات اللازمة للمعاقين، حيث نجد أن نسق الرعاية الشائع في المجتمع هنا يرتبط بالنموذج العلاجي الذي يرى في الإعاقة عجز الفرد عن القيام بالمهام والأنشطة المجتمعية التي يقوم بها قرينه العادي، أي أنه ينظر هؤلاء على أنهم في حاجة للعلاج والرعاية وأنه ليس بمقدورهم رعاية أنفسهم أو تولى زمام أمورهم، وبديلاً عن هذا النموذج العلاجي الطبي يقترح البعض استبداله بآخر اجتماعي يرمز إلى الاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم حيث يُراعى هذا النموذج، التركيز على الاستفادة من قدرات هؤلاء المعاقون من خلال توظيف قدراتهم وتمكينهم من العيش بطريقة طيبة شأنهم شأن الغير، من ناحية أخرى يحاول هذا النموذج الاجتماعي التعامل مع المعاقين من خلال محاولة تغيير الاتجاهات المجتمعية السائدة عن الإعاقة الجسدية والعقلية وتغيير طبيعة المؤسسات الاجتماعية، كما يسعى أيضاً لإصلاح نسق الرعاية الاجتماعية السائد في المجتمع والذي يُحوّل للأشخاص الطبيعيين حقوقاً تمييزية على سواهم من البشر ممن أُعيقوا جسدياً أو عقلياً، يُركّز هذا النموذج أيضاً على تغيير البنية الاجتماعية الثقافية السائدة بالمجتمع والتي ترسخ بين الناس فكرة التمييز.

والجدير بالذكر أن النموذج الاجتماعي للتعامل مع قضية أو مشكلة الإعاقة والمعاقين، يحاول جاهداً استئصال الاتجاهات السائدة بالمجتمع والتي تمجد فكرة سلامة الجسم والعقل كعاملين يسهمان في قميش وتجنيب الفرد من الحصول على كافة المستحقات والامتيازات التي يتحصل عليها آخرون مناظرين له بالمجتمع، وثمة أمثلة وحالات عملية نعرفها على مستوى العالم للعديد من المعاقين ممن تمكنوا بجهد وقدره فردية بحتة على التغلب على إعاقاتهم هذه والعيش حياة طبيعية بل والتفوق في مجالات كانت وتظل حكراً على أشخاص طبيعيين.

وبرغم أن فكرة دولة الرفاهية الاجتماعية أتت وفي جعبتها مساعدة هؤلاء المهمشون والمستضعفون بالمجتمع ومن بينهم النسوة والمسنين والمعاقين وأبناء الإثنيات إلا أن دولة الرفاهية هذه سعت لتغيير شكلاً ظاهرياً، لكنها عجزت وطوال أكثر من خمسين سنة على استئصال تيارات واتجاهات فكرية سائدة بالمجتمع تجاه ممن يفتقر للمقدرة الطبيعية على الوصول والتسابق والتنافس للوصول للفرص الحياتية. ونموذج الرفاهية إذا كان علاجي بالمقام الأول يقدم الدعم والخدمات هؤلاء مع التركيز فقط على جانب الإعاقة من حيث إظهارها وإبرازها وتركيز نسق الرعاية عليها، بينما أهمل كلية فكرة تمكين هؤلاء ومساعدتهم على العيش والتغلب على إعاقاتهم، وهو ما حاول

النموذج الاجتماعي تلافيه وتجنبه، حيث يعمل على تهيئة الظروف والأوضاع بسوق العمل والمجالات الاجتماعية الأخرى لتمكين هؤلاء المعاقون من الولوج لسوق العمل، كما يمنحهم هذا النموذج كامل الحق بالمشاركة بمختلف الأنشطة الاجتماعية وعمليات صياغة وتنفيذ الخطط المتعلقة بشئون حياتهم، وعلى مستوى قضية أو مشكلة المعاقين فقد ظهرت في بريطانيا خلال عقدى السبعينات والثمانينات بعض الحركات الاجتماعية المهمة بقضايا ومشكلات المعاقين بالمجتمع، بعضها يترأسها معاقين جسدياً وبعضهم يعيش أيضاً في دور مخصصة للمعاقين، والغاية من هذه الجماعات أو المنظمات الاجتماعية العمل على التصدي للممارسات التمييزية ضد المعاقين والتي تمنعهم من العيش بأمن وأمان مع الآخرين، ومن هذا المنطلق، تضغط هذه الجماعات على متخذي القرارات وصانعي السياسات، بهدف لفت النظر لضرورة مراعاة حاجات ومشكلات المعاقين عند صياغة السياسات الاجتماعية، لذلك ظهرت في التسعينات وجهات نظر تنظر للإعاقة على أنها ليست حالات أو ضحايا فردية، بل هي حالات تعكس فشلاً في أنساق الرعاية الاجتماعية الموجودة في التعامل مع مشكلات هؤلاء ومنعها قبل أن تتحول للإعاقة جسدية أو عقلية ثابتة فقد يتسبب ضيق الطريق أو عدم تهيئته لإصابة فرد ما بحادث يترتب عليها إعاقة أو قد تنتج جراء إهمال في الصيانة لجهاز ما، مصعد أو حافلة أو خلافة مما يتسبب بحادث مأساوية تؤدي لإعاقة لصاحبها وقد تنتج الإعاقة جراء عدم الرعاية الطبية المناسبة أيضاً لذا فقد صدر قانون 1995 بشأن المعاقين ومعاملة المعاقين وضرورة تمكين هؤلاء للاستفادة من خدمات الرعاية الاجتماعية.

مفهوم الإعاقة: Concept of Handicapped

تعريف الإعاقة في اللغة: عوق: رجل عوق، أى ذو تعويق. وعاقه عن الشئ يعوقه عوقاً: صرفه وحبسه، ومنه التعويق والاعتياق، وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف، والعوق: الأمر الشاغل، وعوائق الدهر: الشواغل من أحداثه، ويقول المعجم الوسيط في شرح مادة (عوق) عاقه عن الشئ عوقاً أى منعه منه، وشغله عنه، والجمع عووق بتشديد الواو وفتحها (للعاقل ولغيره عوائق وهى عائقة، وعوائق الدهر شواغله وأحداثه، وتعوق، والعائق: ما يعوق انتشار البذور أو الثمار أو النبات من عوامل حيوية أو طبيعية).

وتعرف الإعاقة: بأنها معاناة كل فرد نتيجة عوامل وراثية أو بيئية من قصور

جسمى أو عقلى تترتب عليه آثار اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية تحول بينه وبين تعلم أو أداء بعض العمليات العقلية أو الحسية، التى يؤديها الفرد العادى بدرجة كافية من المهارة والنجاح.

في حين تعرّف الإعاقة: بأنها كل قصور جسمى أو نفسى أو عقلى أو خلقى يُمثل عقبة في سبيل قيام الفرد بواجبه في المجتمع ويجعله قاصراً عن الأفراد الأسوياء الذين يتمتعون بسلامة الأعضاء وصحة وظائفها وبأنها قصور أو تعطل عضو أو أكثر.

وتُعرّف الإعاقة: أيضاً بأنها حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة أو أكثر من الوظائف التى تعتبر العناصر الأساسية لحياتنا اليومية، وبينها العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التى تعتبر طبيعية.

بعض الملاحظات المتعلقة بالإعاقة:

تختلف التسميات التى يتم إطلاقها على الأشخاص المعاقين تبعاً لمتغيرات عديدة وبوجه عام فإن التسمية التى أصبحت الأكثر قبولاً في السنوات الماضية هى "ذوى الاحتياجات الخاصة" ولكن مؤخراً وبمبادرة من الأمم المتحدة تم الاتفاق على يوم عالمى لهذا الفئة المميزة يصادف الثالث من ديسمبر من كل عام وإطلاق مسمى "الأشخاص ذوى الإعاقة" People with Disabilities.

وبصرف النظر عن التسميات فهى تشير إلى الأشخاص الذين يعانون من حالات إعاقة معينة تزيد من مستوى الاعتماد لديهم على الغير وتُحد من قدرتهم أو تمنعهم من القيام بالوظائف المتوقعة من هم في عمرهم بشكل مستقل.

ومن ثم، مصطلح "الأشخاص ذوى الإعاقة" يعنى كل من يُعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

ومن ثم، يُعرّف الشخص المعاق: بأنه كل شخص تعوقه أسباب بدنية أو جسمية أو فكرية عن إشباع احتياجاته واستكمال تعليمه بالطرق العادية في التربية، كما أنه فرد نقصت إمكانياته إلى حد كبير.

الأسباب المؤدية للإعاقة:

للمعرفة العلمية ذات العلاقة بأسباب الإعاقة أهمية بالغة فهذه المعرفة تلعب دوراً حيوياً في تصميم بعض الإجراءات الوقائية من الحالات المؤكدة وهي تسهم في تحديد المجموعات التي ينبغي أن تستهدفها البرامج والخدمات بوجه خاص، وهي تساعد في توفير المعلومات اللازمة لتشخيص الحالات مبكراً والتنبؤ بتأثيراتها المحتملة على النمو والتعليم والسلوك.

وعلى الرغم من أن نسبة غير قليلة من الحالات لا يعرف لها سبب مُحدد أو ظاهر ولكن:

هناك تصنيفان رئيسيان لأسباب الإعاقة: أسباب وراثية وأسباب بيئية.

- **الأسباب الوراثية:** فهي تنطلق من جيل إلى آخر عن طريق الجينات كما هو موجود في بعض الأسر مثل التخلف العقلي والنقص الوراثي في إفراز الغدة النخامية.
- **والأسباب البيئية:** وهي التي تلعب دورها من الحمل وحتى الوفاة وهي مؤشرات ما قبل الولادة وأثنائها وبعدها.

أما مجموعة الأسباب المرتبطة بمرحلة ما قبل الولادة فهي إصابة الأم أو تعرضها للأمراض الخطيرة مثل الحصبة الألمانية أو اضطرابات القلب والرئتين والكلى وتسمم الحمل والأمراض الجنسية، كذلك استخدام بعض الأدوية الضارة بالجنين دون استشارة الطبيب وتعرض الأم للأشعة السينية، لذلك يجب على الطبيب التأكد ما إذا كانت المريضة حاملاً أم لا قبل إجراء الفحوصات بالأشعة السينية وتعرض الأم الحامل لعوامل ضارة كالتدخين وتسمم الحمل والحداج ونقص الأوكسجين والعوامل الوراثية والاضطرابات الكروموسومية.

أما مجموعة الأسباب المرتبطة بالولادة فهي حدوث الولادة قبل موعدها المحدد وقد تؤدي لتزيف خلال الولادة، وإصابة دماغ الجنين خلال الولادة، واختناق الجنين أثناء الولادة المتعسرة، ويؤدي إلى قلة الأكسجين الواضح لمخ الجنين بسبب انفصال المشيمة، وعدم الاهتمام بنظافة الجنين بعد الولادة مباشرة، مما يؤدي إلى الإصابة بالرمم الصديدي الذي يؤدي لفقد البصر، إضافة إلى صعوبة الولادة والتزيف والولادة باستخدام أساليب خاصة كذلك ارتفاع نسبة المادة الصفراء ونقص الأكسجين بسبب انفصال المشيمة قبل موعدها، أو إصابة الطفل بالأمراض الرئوية الحادة واستخدام العقاقير وغير ذلك.

أنواع الإعاقة وأشكالها:

الإعاقات المختلفة المعرفية، العقلية، الجسدية، المرتبطة بالتنشئة تشير الدراسات المعاصرة لتباين الإعاقات سواء الجسدية أو النفسية، وأن هناك ما يقرب من 49 مليون مواطن أمريكي مثلاً يعانون بصورة أو بأخرى من مثل هذه الإعاقات، من ناحية ثانية من الأهمية بمكان أن نشير لتغير تعريف مفهوم الإعاقة باختلاف الزمن أو الظروف الاجتماعية والاقتصادية، مثلاً، قديماً كان ينظر لإدمان الكحوليات على أنه وصمة أو عار اجتماعي، إلا أنه حالياً ينظر لهذه النوعية من الإدمان على أنها أحد أنواع الإعاقات وبعض المهنيين يرون أن إدمان الكحول يعبر عن اضطراب نفسي ذو أساس وراثي بحت ومن ثم، فبعض هذه الإعاقات تؤثر على سلوك الفرد أو تصرفاته دون أى يعنى هذا.

وسوف نتناول أنواع الإعاقة كالاتى:

- الإعاقة الخاصة بالتنشئة أو بالنمو: وهى نوعية من الإعاقة المرتبطة بحجم ووزن المولود أو بنوع من الإصابة أو العاهات الوراثية التى يولد بها، وتؤثر على نموه بشكل صحيح فيما بعد ومنها التخلف العقلى، صعوبات التعلم، الصرع، إصابات الدماغ، مشكلات الصمم والعمى.
- الاضطرابات النفسية والعقلية: ويقصد بها تلك الحالة الصحية أو النفسية التى تُسيطر على الفرد نتيجة لتغير فى الحالة المزاجية أو السلوكية لديه نتيجة لظروف خارجة عن إرادته، وتؤثر هذه الظروف على مقدرة الفرد على القيام بوظائفه الطبيعية .

وتأخذ الإعاقة عدة أشكال أهمها:

- 1- التخلف العقلى: عدم اكتمال النمو العقلى.
- 2- إعاقة بصرية: عمى آلى - عمى جزئى - عمى ألوان - ضعف البصر.
- 3- إعاقة سمعية: حادة - متوسطة - خفيفة.
- 4- إعاقة حركية: تعطل وظائف أعضاء الجسم آلياً أو جزئياً.

وتصنف الإعاقة على المقياس السيكمترى إلى:

- 1- مورون وتقع نسبة ذكائهم من (50-70) فى مدارس التربية الفكرية.

- 2- البلهاء وتقع نسبة ذكائهم من (25-50) وهم في مدارس التأهيل المهني.
- 3- المعتوهون ويكون ذكائهم 25 فأقل وهم غير القابلون للتدريب، ويحتاجون إلى الآخرين في رعايتهم ويطلق عليهم الاعتماديين.

والتصنيف الطبي للإعاقة:

- يتم تصنيف تلك الفئة بناءً على الشكل العام والخلل الموجود كالتالي:
- 1- المنغولية أو متلازمة داون: تنتج عن شذوذ في الجينات ووجود كروموسوم زائد.
 - 2- القصاع أو القزم: يرجع حدوثه إلى نقص في هرمون الغدة الدرقية.
 - 3- استسقاء الدماغ: ويظهر نتيجة وجود خلل في السائل المخي الشوكي.
 - 4- صغر حجم الجمجمة: يظهر نتيجة الصدمات الكهربائية.
 - 5- كبر حجم الجمجمة: شذوذ في الجينات المسؤولة عن أنسجة الدماغ.
 - 6- النضج: معدل المهارات الحركية والانفعالية.
 - 7- التكيف الاجتماعي أو التوافق: قدرة الفرد على الاستقلال والاعتماد على الذات والتواصل مع الآخرين.

خصائص المعاقين:

تختلف خصائص المعاقين حسب نوع الإعاقة وكذلك للظروف البيئية والعوامل الوراثية، لكن هناك اتفاق على مجموعة من السمات العامة لخصائص المعاقين نوجزها في الآتي:

- 1- الخصائص اللغوية.
- 2- الخصائص الجسمية.
- 3- الخصائص العقلية.
- 4- الخصائص الاجتماعية.
- 5- الخصائص النفسية.

ونعرض لها كالتالى:

الخصائص اللغوية:

تعتبر اللغة وسيلة هامة من وسائل التواصل والتفاعل المعرفى والاجتماعى والوجدانى بين الأفراد والجماعات ومن أهم ما يميز به النمو اللغوى عند المعاقين:

1- الصعوبة في إخراج الأصوات وتقليد المحيطين به.

2- فقر الحصيلة اللغوية للكلمات والمعاني وتكرارها.

3- البطء في التقدم اللفظى مقارنة بالعاديين.

الخصائص الجسمية:

1- تأخر في النمو العام.

2- أجسام معتلة وصعوبة في مقاومة الأمراض.

3- أقل وزناً وأصغر حجماً من أقرانهم.

4- صعوبة في المحافظة على نفسه وعلى حياته.

5- قابلية الإصابة بالأمراض المعدية.

الخصائص العقلية:

1- متوسطون الذكاء.

2- ضعف القدرة على التركيز والانتباه لفترة طويلة.

3- ضعف الذاكرة وقصور مهارة الملاحظة.

4- بطء التعلم بصفة عامة.

5- القصور في التفكير المجرد والتخيل.

6- ضعف التحصيل الدراسى.

7- قصور اللغة اللفظية.

الخصائص الاجتماعية:

- 1- ضعف القدرة على التحكم في الرغبات الجامحة.
- 2- العجز الدائم عن مواجهة المواقف الاجتماعية.
- 3- الميل إلى مشاركة الأصغر سناً.
- 4- سهولة الانقياد إلى الآخرين.
- 5- اضطراب في التعامل مع الآخرين.
- 6- الميل إلى العدوان وعدم تحمل المسؤولية.
- 7- عدم التوافق اجتماعياً.

الخصائص النفسية:

- 1- أكثر قلقاً من غيرهم الشعور بالإحباط والحرمان.
- 2- يميلون إلى استخدام الحيل الدفاعية.
- 3- بطء في الانفعال وقرب ردود الأفعال.
- 4- دائم القلب والاضطراب الانفعالي.
- 5- الشعور بالدونية وعدم الثقة بالنفس.
- 6- يميلون إلى الانعزال والانسحاب في المواقف الاجتماعية.

ولعل، محور الفصل الحالي، أن المعاق تتولد لديه تبعية كبيرة للمحيطين به وعبور الوقت يزداد اعتماده عليهم مما يُشكّل عبئاً وقيداً عليه وعليهم ولذا، أُعيد النظر - فكرياً - ورئي ضرورة البحث عن نماذج أكثر واقعية وأكثر قدرة على تحقيق استقلالية المعاق وفي ذات الوقت تمكنه فعلاً من التعايش مع إعاقته وإدارة شئون حياته باستقلالية.

الفرق بين العجز والإعاقة:

العجز فقدان طرف أو أكثر من أطراف الجسد أو إصابته بالتلف الوظيفي له، أمّا الإعاقة ظروف أو أوضاع تنظيمية اجتماعية تُفرض على العاجز جسدياً أو عقلياً وتمنعه من التمتع بحياته بطريقة طبيعية بالمقارنة بأقرانه الطبيعيين.

والجدير بالذكر أن نموذج الإعاقة الاجتماعي المطبق حالياً يجد نقداً شديداً من حيث الجوانب التالية:

1- يورى 1995 يرى أن هذا النموذج لا يصلح سوى مع عينة منتقاة فقط من المعاقين ولا يعكس اهتمامات الأغلبية منهم.

2- وموريس 1997 يؤكد على أن نماذج الخدمات الاجتماعية الموجودة حالياً على المستوى المجتمعي، ترسخ فكرة الخجل من مطالبة المعاق للخدمة تحت دعوى التأثير بإعاقة وإظهارها.

3- وهوفس & بيترسون 1997: يريا أن ثمة تمييزاً كبيراً بين العجز والإعاقة وأن هذه النماذج الاجتماعية قد تتعامل مع حالات الإعاقة دون النظر عن قرب لحالات العجز الفعلية. بمعنى التعامل بالعلاج مع حالات العجز التي قد يتعرض لها عضو جسدي أو أكثر دون الاهتمام بالكل أو بالإنسان على وجه العموم.

وعندما نتحدث عن ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام، فإننا نتجه إلى التركيز على الإعاقة، بكل أسف بدلاً من الاهتمام بالفرد ذاته وما لديه من مميزات وقدرات خاصة لذا جاءت النظرة سلبية إليه، فقديمًا كان ينظر للإعاقة على أنها عاهة ثم بعد ذلك صُنفت بحكم قرارات إدارية مما ساهم في عزلتهم وتمييش دورهم وإلصاق المسميات السلبية بهم، وفي ظل المبدأ التوجيهي الذي ينادى بجعل المعاق إنساناً طبيعياً وهو اتجاه اجتماعي يهدف إلى إتاحة الفرصة أمام ذوي الاحتياجات الخاصة لحياة مثل الأفراد العاديين وهذا يتطلب التعامل مع هؤلاء الأفراد على نحو طبيعي وإعطائهم الفرص ومساواتهم في الحقوق.

فالمعاق بحاجة إلى أن يتعلم مهارات التأقلم والتعامل الأفضل مع الإعاقة، وأن يتم العمل معه على مهارات اكتشاف المستقبل والتفاعل معه أيضاً، إن مهارات الحياة الأساسية كال تفكير النقدي والتفكير الإيجابي والقدرة على إيجاد الحلول والتفاعل مع الآخرين هي جميعها مهارات هامة للجميع ولكنها أهم بالنسبة للمعاق صغيراً كان أو كبيراً فهي تساهم في بناء شخصيته التي ستؤثر إيجابياً في بيئته المعاشة نظراً لأنه عادة ما يعيش في ظروف لا تتوقع منه أن يتج أو يُدع أو يصبح إنساناً يتخطى المألوف.

مفهوم تمكين المعاقين:

ويُقصد به إكساب المعاقين مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي

تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد يؤهل لهم إمكانياتهم وقدراتهم، إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين.

كما يُعرف تمكين المعاقين بأنه: تعزيز قدرات الفرد المعاق في ظل الظروف الجسدية الجديدة التي يواجهها وكذلك تقديم صورة من أشكال المساعدة والمساندة للمعاق مادياً ومعنوياً، بل أيضاً يركز تمكين المعاقين على تعزيز قدرة المعاق على اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياته وتمكينه من التأثير في الآخرين والبيئة المحيطة به.

وُشير لدور مفهوم أو مصطلح التمكين في تعزيز قدرات الفرد - الحالة - في ظل هذه الظروف الجسدية الجديدة التي يواجهها، والتمكين هنا لا يتعلق بتقديم صور وأشكال من المساعدة أو المساندة بقدر ما يركز على تعزيز قدرة الفرد المعاق على اتخاذ القرارات التي تتعلق بحياته أو تمكينه من التأثير على البيئة المحيطة به.

كما يعرف التمكين لذوى الاحتياجات الخاصة بأنه "إكساب ذوى الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين".

ومن هنا يمكن ملاحظة أن مفهوم التمكين يمثل مفتاح أو مدخل جوهري لمساعدة المعاقين على الاندماج في المجتمع وعلى التكيف مع حالاتهم المرضية المزمنة، وبالتالي تلبية احتياجاتهم الأساسية والاجتماعية والتعرف على البيئة المحيطة بهم.

وعند تعديل سلوك المعاقين فإن ذلك يتم من خلال تمكينهم من بنية معرفية قوية وتعزيز الشبكات الاجتماعية المحيطة بهم بحيث يصبحون قادرين على الاندماج في المجتمع وبالتالي يستطيع المعاق أن يتعايش بصورة إيجابية مع الإعاقة المصاحبة له.

كما يمكن القول أن تمكين المعاق يأخذ عدة أشكال كالتالي:

1- التمكين في العمل:

تمكين المعاقين في مجال العمل يتمثل في تعزيز القدرات لديهم بمواقع العمل، والمدافعة عن حقوقهم وتبني برامج لتنمية مهاراتهم وقدراتهم بصورة دورية بما يتفق مع احتياجات سوق العمل، كذلك مساعدتهم على العثور على الأعمال والمهن المناسبة لهم

وتدريبهم وتأهيلهم مجتمعياً ومهنياً على العمل، وبخلاف تنمية المهارات والقدرات ينبغي الحرص على إخضاعهم لبرامج التأهيل الاجتماعي والنفسي للتكيف والتوافق مع الإعاقات التي لحقت بهم، ويرتبط تطبيق هذه البرامج والمشروعات التأهيلية للمعاقين بضرورة تطوير الخدمات الصحية والاجتماعية المقدمة لهم.

2- تمكين المعاقين من استخدام التقنيات الحديثة:

نظراً لأن التقنيات الحديثة من استخدام الحاسب الآلى وغيره ومهارة التعامل معه أضحت من متطلبات العمل الحديث، فيجب الحرص على توفير برامج تنمية المهارات والقدرات للمعاقين بطريقة تحقق لهم قدرة على التكيف مع هذه التقنيات والبقاء في سوق العمل.

وهناك ثلاثة مجالات واسعة يقوم فيها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بوضع جيد لدعم الاتصالات من أجل التمكين:

أولاً: زيادة فرص الحصول على معلومات عن الفئات المهمشة.

ثانياً: إبراز وتضخيم الأصوات المهمشة.

ثالثاً: خلق مساحة عامة للحوار والنقاش والعمل.

3- التمكين البيئي:

إن السلوك هو محصلة تفاعل مستمر بين الفرد والبيئة الحيطه به، ومن ثم تلعب المؤثرات والقيود البيئية والمجتمعية دوراً كبيراً في تثبيط واختزال أى برامج أو نماذج مهنية للتأهيل العلاجي والسلوكي للمعاق، وبالتالي وما لم نتعرف جيداً على مثل هذه المتغيرات يصبح من الصعوبة بمكان القول بإمكانية نجاح مثل هذه النماذج مع المعاقين، وأن التغير الاجتماعي الحادث للمعاق رهن بالتعرف على المعوقات الاجتماعية والبيئية الجارية سواء المعروفة أو المستترة.

وعلى نفس المنوال التي سارت عليه البحوث والإسهامات العلمية المعنية بالإعاقة والمعاقين، ظهرت الكثير من الحركات والمنظمات المعنية بحقوق الإنسان ورفعت شعار حق المعاق في الحياة وفي بيئة مناسبة تتف وظروفه الجسدية والمرضية، وهي أى هذه الحركات نتاج طبيعي للزخم الفكري والدراسات النظرية والتطبيقات العملية التي تبنتها منظمة الصحة العالمية في الآونة الأخيرة.

والحق أن كثيراً من بلدان العالم قد اتجهت مؤخراً لإسباغ حماية مؤسسية على المعاقين بما تخفيفاً لهم من كم ونوعية المعاناة التي قاسوا منها اقتصادياً واجتماعياً، وفي أحيان أخرى بسبب نسق ثقافي يعادى هؤلاء أو يقصيههم من المشهد العام بالمجتمع وتتضمن تلك الحقوق حق المعاق في الحياة وفي التنقل وفي العمل واكتساب الدخل الاقتصادي وقد تزامنت هذه الحركات المعنية بحقوق المعاقين، بالترويج لمفهوم تمكين المعاق وتعزيز قدرته على مواجهة الحياة والمجتمع في ظل عاهة أو إعاقة جسدية أو عقلية فرضت عليه فرضاً وقسراً.

والتمكن هنا بحسب رؤية كل من "ناجي أسعد، وهاريس" يتضمن السير في اتجاهين:

الأول: العمل على تغيير نسق الاتجاهات الفكرية الثقافية السائد تجاه المعاقين بالمجتمع عموماً والعمل أيضاً على تغيير النسق التشريعي بما يمنح الحق لهؤلاء المعاقين في العمل والعيش في البيئة الاجتماعية المحيطة.

الثاني: العمل على تعزيز قدرات وتنمية مهارات المعاقين حتى يستطيع كل منهم اتخاذ القرارات التي تمس شئون حياته باستقلالية أو في ظل الحد الأدنى من الدعم والمساعدة من أطراف أخرى.

وتؤكد معايير وقواعد الأمم المتحدة الخاصة بترسيخ مفهوم المساواة للوصول للفرص المعيشية أمام المعاقين أسوة بالمواطنين الآخرين الطبيعيين، على ضرورة أن تروج البلدان والدول الأعضاء بالمنظمة الدولية للأمم المتحدة لمفهوم المشاركة الكاملة لهؤلاء المعاقين بمختلف مناحي الحياة الاجتماعية والأسرية كما يجب أن تروج هذه البلدان لحق المعاق في الحياة الكريمة أسوة بأقرانه من الأشخاص الطبيعيين.

كما ألزمت الأمم المتحدة، هذه الدول بضرورة تعديل أو تغيير تشريعاتها بما يتفق مع مبادئ ومفاهيم مناهضة كافة أشكال التمييز الجنسي والجسدي والعقلي بين سكان المجتمع الواحد، مع التأكيد على ضرورة احترام خصوصيات وحقوق هؤلاء في التمتع بعلاقات جنسية طبيعية بالزواج الطبيعي، وبحق كل منهم في التمتع بالأبوة.

وفي هذا السياق، شكلت الأمم المتحدة لجنة دولية معنية بمراجعة وتقييم ممارسات الدول الأعضاء بما تجاه تنفيذ هذه التوصيات ووضعها موضع التنفيذ على مستويي السياسة والتشريعات القانونية، ولذا نحن بهذا الجزء من الفصل نركز على قضايا

ومشكلات الأبوة والعلاقات الجنسية التي تنشأ بالمجتمع أو بالأسرة جراء وجود شخص معاق بصورة أو بأخرى.

كما نهتم بشكل خاص بقضايا المعاقين (بعد الزواج الإنجاب) وبخصائص علاقات الأبوة بين المعاق وأبنائه وبهذا الصدد لابد أن نركز على الجوانب التالية:

1- إلقاء الضوء عن كثر على أدوار الأبوة للشخص المعاق المتزوج، خاصة من يعانون منهم من صعوبات بالتكيف أو التعلم.

2- ضرورة الاهتمام بكيفية رعاية هؤلاء الآباء المعاقون لأطفالهم سواء الرضع أو كيفية العمل على تنشئتهم اجتماعياً بصورة طبيعية وأشكال أو صور التدخل لمساعدة هؤلاء المعاقون من الآباء.

4.التمكين من خلال التعديل والتكيف الفردي:

ثمة مترادفات متشابهة ويميل كثيرون للخلط بينها أو استخدام كل محل الآخر لكي يعطى ذات المعنى والدلالة (التعديل - التكيف - القبل - التوافق) ويبدو أن حداثة الدراسات المتعلقة بالإعاقات الجسدية والمخية هي المتسببة في هذا الخلط، ولكننا نميل هنا للتركيز على مصطلحي التعديل السلوكي والتكيف لأنهما يعكسان صراع بين نسق قيمي ومفاهيمي متاح لدى الفرد لكنه مشوه بصورة معرفية جزئية نتيجة للإصابة الجسدية أو المخية وبين نسق قيم ومفاهيم مستقلة ومستقرة محيطة به مجتمعيًا وأسراريًا وتتجلى عملية التدخل المهني هنا في قبيّة وتعديل سلوك واتجاهات الفرد المصاب بحيث يتقبل المفاهيم والقيم المجتمعية كبديل موضوعي محل المستقرة بداخله حتى يمكن له الحياة وسط المجتمع بصورة تحافظ على كرامته وإنسانيته.

انظر في ذلك أعمال "كوبلر - روس 1969" المتعلقة بالعاطفة والموت وحالات الاحتضار حيث يصل للزعم بأن العجز أو الإعاقة من الناحية النفسية هنا تعنى فقدان القدرة على الفعل أو السلوك السوي، ويتفق معه كلا من ليندلمان 1981، باركر 1975 "بينما ينظر للباحث" تسو 1977"، على أنه أول من صك وصاغ مفهوم التعديل السلوكي في معرض تناوله وبجته للحالات المرضية الجسدية المزمنة وتأثيرها على السلوك والفعل البشري القويم.

حيث يُؤكّد ومعه كثيرون على أن تعديل سلوك هؤلاء المعاقون يتم من خلال تمكينهم من بنية معرفية قوية وتعزيز الشبكات الاجتماعية المحيطة بهم بحيث يصبحون

قادرين على الاندماج فيها ومعها، وبالنهاية يستطيع الفرد المعاق أو المريض أن يتعايش بصورة إيجابية مع العلة أو المرض المصاب به "نيريتز & ليفيثال 1983، مارتيللي 1993، هيرمان، كوران، بيتز وكرو 2000، وآخرون" ويتجلى العلاج أو التدخل هنا في عزل المرض المزمن أو العلة في صورة جزئية يستطيع الفرد المعاق على التعايش معها بدلاً من أن تملأ عليه حياته وتعزله هو كفرد عن المحيط الاجتماعي، ويمزج هؤلاء الباحثون بين أكثر من نظرية نفسية واجتماعية بعضها يتعلق بالتعديل السلوكي أو المعرفي، وبعضها يتعلق بالكفاية الذاتية ونظريات تخطيط السلوك بحيث يكون التوصل في النهاية لصيغة نموذج قادر على احتواء مشكلات المعاقين جسدياً جراء إصابات مخفية.

5- التمكين من خلال التعديل السلوكي والنظريات الاجتماعية:

وكما ذكرنا سابقاً فإن التوجه الحالي للتعامل مع مشكلات الإعاقة يُركّز على البعد عن الرؤى النفس الاجتماعية واستبدالها بمزيج من النظريات الاجتماعية، حيث لوحظ أن المنهج الأول مستمد من خبرات حياتية للمعاقين ومن الصعوبة بمكان التوصل لتعميمات علمية منهجية يمكن القياس عليها عند تصميم أو بناء نموذج للتدخل العلاجي المهني. خاصة أيضاً وأن صياغة تعريف دقيق لمفهوم الإعاقة لا يزال محل جدل شديد (شيني 1990).

ونشير أيضاً إلى أن الخبرة الشخصية بالإعاقة تؤثر كثيراً على سلوك صاحبها بطريقة قد لا يتصورها الباحثون، لعل أخطر أثارها السلبية تتمثل في القلق والتوتر الشديدين وحالة الحزن الشديدة والميل للإحساس بتدني الذات في مواجهة الآخرين، بخلاف شعور المعاق بالدونية وبأنه لا يتساوى مع الغير من الأصحاء جسدياً بما يعنى شعوره بنقص وتمييز واقعين عليه،. ومن ثم يجب أن يتصف النموذج هنا بالقدرة على تجنب المثالب الناجمة عن الإعاقة والعمل على تضخم وتعظيم الإيجابيات - تمكين الفرد - بحيث يتعاضد لديه الشعور بتقدير الذات وبعدم الدونية.

6- التمكين من خلال التعديل السلوكي والإعاقة:

اهتمت منظمة الأمم المتحدة بوضع تصنيف بالغ الدقة (وتميزاً شديداً بين الوظيفة الفردية العضوية وبين السياق الاجتماعي) بين الإعاقة الجزئية والإعاقة الكلية والعجز، حيث نشير هنا إلى أن العجز الجزئي، عرضاً لاضطراب جسدي وظيفي يلحق بأحد أعضاء الجسم نتيجة لإصابة، بينما الإعاقة الكلية بحالة من العجز الذي يشمل مختلف

أعضاء الجسم لدرجة الشلل الكامل - وهي أيضاً حالة عرضية ناتجة عن حادثة أو إصابة بينما العجز حالة يولد بها الفرد ولا يملك حياها تغيير أو حتى تكييفاً بينما في حالة الإعاقة المشار إليهما يمكن تنمية قدرات ومهارات الفرد على التكيف معها ومع المجتمع المحيط به.

لذا من الخطأ بمكان أن نلقى اللوم على الضحية أو المعاق نفسه بأنه المتسبب في إعاقة وأن نضع على عاتقه بصورة فردية البحث عن حل لمشكلته، ومن هنا نركز هنا على دور الوعي المعرفي الاجتماعي بمشكلات ومسيبات الإعاقة وتبعاتها أو نتائجها السلبية على المعاق وعلى من حوله، وفي ضوء ذلك يتم صياغة سياسات وبرامج اجتماعية مناسبة للتأهيل والتدخل العلاجي المهني "دودز 1996، ماركس & اونجار 1996، فينكلشتاين 1996، تقرير منظمة الصحة العالمية 2001، وأخرون "انظر في ذلك أيضاً دراسة" ماكميلان 1998" على عينة من 758 معاق، بإعاقات جسدية جراء إصابات وحوادث لحقت بالمخ والجهاز العصبي المركزي، حيث أوضح أن للإعاقة المخية تأثيرات سلبية قوية على سائر أنحاء جسد الضحية، وأن التعامل مع هذه الحالات المرضية المزمنة يحتاج دعماً مجتمعياً كبيراً ومستمراً كما بينت الدراسة هنا أيضاً أن ثمة تباين واختلاف كبير في التعامل مع الحالات المرضية المعاقة تبعاً للجنس أو السن (انظر أيضاً براون & فاندراجوت 1998" في دراسة مشابهة).

7. التمكين من خلال التكامل المجتمعي والتعزيز:

من واقع الدراسات المعنوية بنوعية الحياة، يمكن استخلاص المتغيرات الناجمة عن الإعاقة أو العجز لبناء نماذج تصلح للتعامل مع مثل هذه الحالات - بدعم من منظمات دولية على رأسها منظمة الصحة العالمية - وجميع النماذج المرتبطة بالتدخل المهني مع المعاقين تقوم على فكرة رئيسية وهي العمل على دمج هؤلاء في النسيج أو المحيط المجتمعي من حولهم.

وتعمل مثل هذه النماذج أيضاً على تعميق قيمة المشاركة الإيجابية هؤلاء المعاقون بمختلف الأنشطة والأدوار الموجودة بالمجتمع، ويندرج تحت هذه النماذج مفهوم التمكين الذي يتبلور في تعزيز قدرات الفرد المعاق على التصدي لمشكلاته وقراراته بنفسه بصورة مستقلة عن تقديم له يد المساعدة والدعم.

نماذج فكرية للتعامل مع الإعاقة:

1- مساهمات " ناجى سعد" والنموذج الأول المطبق بمعهد جورج واشنطن الطبي:

من الإسهامات الفكرية التي تمت خلال خمسينات القرن العشرين والمتعلقة بالصحة والإعاقة، تعتبر أعمال "ناجى سعد" رائدة بهذا المضمار وهو أحد أشهر علماء الاجتماع من أصول مصرية وقد انطلق ببحثه العلمى حول الإعاقة ليس من منظور طبي بحث كما كان يحدث في البحوث والدراسات السابقة، بل ألقى الضوء بشدة على التأثيرات والتبعيات السلبية للإعاقة على الأداء الوظيفي للفرد المعاق- الأداء الجسدى والنفسى والسلوكى- كما بين تأثير العلة المزمنة هنا على علاقات وتفاعلات المعاق مع المجتمع والبيئة المحيطين به.

ويشير إلى أنه من الصعوبة بمكان على الباحث أن يلحظ تأثيرات الإعاقة هنا من الوهلة الأولى بل أن الأمر متشابك ومعقد فالإعاقة الجسدية أو المخية تؤثر على مختلف الجوانب الذهنية والنفسية والسلوكية للمصاب بها، بطريقة تغير بشدة من الكثير من الجوانب المعرفية التي تربطه بالعالم المحيط به.

وقد انطلق "ناجى سعد" في دراساته وبحوثه للتوصل لنموذج يصلح للتطبيق مع المعاقين ومشكلاتهم ويكون قادراً على تطوير الكثير من المهارات العقلية والجسدية بما يساعده على التكيف مع إعاقته ومع المجتمع.

أيضاً عرف ناجى مفهوم التكيف والتأقلم كميكانيزم دفاعى يقوم به الجسم عندما تعثره متغيرات وظيفية أو مرضية (حادثة - إصابة مخية - مرض - وباء) كما يعرف الإعاقة هنا بوصفها ضرراً يصيب واحد أو أكثر من أعضاء الجسم، بما يمنعه من أداء وظيفته بصورة طبيعية ويصل لنتيجة أخرى وهى أن الكثير من عوارض الإعاقة اجتماعية في مجملها، بمعنى أن المجتمع قد يفرض سيقاً محدداً على المصاب بإعاقة بما يعنى أن الأعاقة تمثل عجزاً فعلياً ووظيفياً لصاحبها فالكثير من حالات الإعاقة يمكن التعامل معها مهنيًا وتطوير قدرات أخرى لصاحبها للتكيف والتعايش معها.

2- دراسة هاريس الطبية البريطانية: العلاقة بين تدنى الاستقلالية والفقر

أجريت هذه الدراسة في ستينات القرن العشرين ببريطانيا، وهى تعكس التفاعل بين الدراسات الطبية الباثولوجية وبين الأخرى المرتكزة على الجوانب والاعتبارات الاجتماعية للمرض المزمن.

وخلصت الدراسة هنا إلى أن الكثير ممن يحون في الفقر المدقع في بريطانيا نتيجة لتدني قدرتهم على الاستقلال بحياتهم وبقرااتهم المعيشية وبالأخص القدرة على العمل، وفي ضوء هذه الدراسة رئي ضرورة تصميم أدوات جديدة للتدخل المهني لمساعدة مثل تلك الفئات ولعل العام 1968-1969 بداية طبيعية للتعاون بين الكثير من المنظمات الحكومية الرسمية البريطانية وعلى رأسها وزارة الصحة البريطانية ومكتب الإحصاء والسكان لدراسة العلاقة بين العجز أو الإعاقة، وبين الفقر وبينهم جميعاً وبين أدنى مستوى استقلالية للفرد "اميليا هاريس 1969" وتضرب الباحثة هنا مثلاً على طبيعة ونوعية الإعاقة والعجز عن أداء الوظائف الطبيعية لبعض أعضاء الجسم، وعجز المعاق عن أداء بعض الاحتياجات الشخصية والجسدية بدون مساعدة أو دعم من الخارج - أكل - شرب - تبول - تغيير ملابس ونظافة شخصية، حتى أن دراستها تخلص لنتيجة أن هناك 378 فرداً من بين كل 1000 فرد ممن يتجاوزون سن الخامسة والسبعين يحتاجون لرفقة وخدمات شخصية تعينهم على قضاء حوائجهم الشخصية.

مجموعة وودز ونموذج منظمة الصحة العالمية:

مثلت دراسات وبحوث "اميليا هاريس" وأضحت متعارف عليها دولياً بمقتضى قرار منظمة الصحة العالمية بمؤتمرها التاسع والعشرون في مايو 1976 - نقطة البدء للتحليل والمقارنة للكثير من الدراسات التي جرت بمعاهد طبية بعضها معني بالروماتويد وأخرى بأمراض القلب باعتبار أن هذين المرضين يمثلان بداية للإصابة بالعجز والإعاقة بين الكثير من الحالات في القرن العشرين ببلدان الغرب، ومن هذا المنطلق، رُئي ضرورة التمييز بين مفاهيم الإعاقة والعجز والتعرف على التصنيفات الفرعية بكل منهما، عموماً تم تعريف العجز هنا بفقدان أحد أو بعض أو كل أعضاء الجسم لقدرته على العمل الطبيعي - فقدان الأداء الوظيفي المعتاد - بسبب اضطراب أو علة مزمنة أو مرض أو إصابة لحقت بالمخ، ومن ثم فالعجز هنا حالة جسدية وظيفية تتعلق بصاحبها العاجز عن الحركة بصورة طبيعية، بينما الإعاقة هي جزء منها بسبب حالة العجز وجزء كبير يمثل سياقاً اجتماعياً مفروضاً على المعاق، ويفرض هذا السياق اعتبارات ومؤثرات سلبية مجتمعية وفردية على السواء بحيث يصعب رؤيتها أو تقييمها تقيماً موضوعياً من الناحية الطبية أو المرضية.

ومع جدية وحدائية مثل هذه الدراسات في وقتها إلا أنها أيضاً لم تخلو من نقد وهجوم سواء من أنصار المنهج الباثولوجي الطبي أو من أنصار الاعتبارات الاجتماعية

للعجز والإعاقة، فمنهم من رأى أنها ركزت فقط على المعاقين أو العجزة ممن يحبون في بيوتهم أو منازلهم وهم قلة قليلة بالمقارنة بالموجودين بالمستشفيات الحكومية أو لدى المنظمات التطوعية، ومن ثم فنتائج الدراسة لا تعبر عن واقع مشكلات وقضايا المعاقين فعلياً، كما يرى بعضهم أيضاً أن الباحثة هاريس قد خلطت دون تمييز بين مفهومى العجز والإعاقة، والجدير بالذكر أن هذا النموذج برغم النقد الموجه إليه قد راج وانتشر عالمياً لدرجة تطبيقه بثلاثة عشر دولة من دول العالم كما تبنته منظمات دولية وحكومية كثيرة وعلى رأسها منظمة الصحة العالمية.

الفصل التاسع

تمكين المسنين

من منظور الخدمة الاجتماعية

- مقدمة.
- مفهوم المسنين والمفاهيم المرتبطة به:
- 1 - المسن.
- 2 - كبير السن (كهل).
- 3 - الشيخوخة.
- 4 - الشيخوخة المنتجة.
- 5 - الشيخوخة الناجحة.
- الصورة العامة عن كبار السن في المجتمع.
- قضية المسنين عالمياً ومحلياً.
- المرأة في منتصف العمر والشيخوخة والتمكين.
- أخدمات الاجتماعية وتمكين المسنين.
- مثال استرالي عن تمكين المسنين.
- نماذج عن تمكين المسنين.
- دور الأخصائي الاجتماعي في إطار تمكين المسنين.

الفصل التاسع

تمكين المسنين من منظور الخدمة الاجتماعية

مقدمة:

نرى جميعاً الآن علامات الوحدة والغربة على وجه المسنين والعجائز، سواء رجالاً أو نساءً، نراهم يجلسون بلا هدف واضح في التزهات والحدائق العامة، خاصة وأن المجتمعات الغربية لا تُولى هؤلاء المسنون الاحترام الكافي، لذلك نرى لزماً علينا أن نُولى هؤلاء بعض الاهتمام وأن نُلقى الضوء على ما يعانونه من مشكلات تصل بشيخوختهم، ويجب أن نتم بمهذه المشكلة منذ اللحظة الراهنة لأن نسبة الشيخوخة في تزايد مستمر بخاصة في المجتمعات العربية منذ أكثر من عشرين سنة مضت، ويجب أن نتعرف على بعض المشكلات التي يُعاني منها هؤلاء الشيوخ، من فقر واعتلال بالصحة، بطالة وأخيراً عجز جسدي، أيضاً يجب أن نتيقن من أن هذه المشكلة لا تقتصر بوضوح وفهم على العمليات النفسية والجسدية والبيولوجية التي تُسبب الشيخوخة، ثم النظر إلى هذه المشكلة بعمق، وعلينا أن نؤمن عن يقين بأن مرحلة الشيخوخة للإنسان تترك أو تسبب مشكلات شأنها شأن مرحلة المراهقة التي مرَّ بها المسن في صباه أيضاً، كما علينا أن ندرك أن الشيخوخة ليست علة في حد ذاتها بل أن هذه المرحلة عمرية يجب أو من المُحتم أن يمر بها الفرد. لا جدال فيها فقط يجب أن يتكيف معها وأن نعلم كيف نتصرف معها أو مع من يمر بها، خاصة وأن مشكلات هذه المرحلة أقل خطراً بكثير من مشكلات حياتية أخرى أشدَّ مرَّاً بها المرء بحياته قبلاً.

ولا يزال المسنون يمثلون همّاً كبيراً للسياسة وصانعي السياسة الاجتماعية في معظم دول العالم، ولعل هذا مرده أن أغلب المجتمعات أصبحت تشهد حالة من الشيخوخة التي تضرب جنباتها منذ فترة ليست بالقصيرة، كما تشير الإحصاءات إلى وجود زيادات كبيرة سنوياً بأعداد المسنين ونقصد تحديداً تلك الفئة من السكان الذين تتجاوز أعمارهم الخامسة والستين من العمر، وتقوم تلك الدول بوضع الكثير من البرامج الصحية والاجتماعية لخدمة هؤلاء المسنين، كما تسبغ عليهم نظاماً تأمينياً لتوفير حد أدنى من الدخل اللازم لوصولهم لاحتياجاتهم الأساسية، ولعل الاختلاف الرئيسي بين السياسات الاجتماعية المخصصة لمواجهة مشكلة مثل البطالة وبين مثيلاتها المخصصة للتعامل مع المسنين، أن الشيخوخة ينظر لها كظاهرة طبيعية مرتبطة بالتقدم في السن ومن ثم فهي ليست حالة مرضية بقدر ما هي مرحلة يمر بها الكائن الحي،

ولعلّ مكن المشكلة حالياً، يتمثل في أن التطورات الصحية التقنية في العلاج من خلال الخدمات الصحية قد ساهمت بقصد مباشر وغير مباشر في زيادة متوسط العمر للفرد بصورة غير مسبقة على مرّ البشرية، وبالتالي يصل الفرد لمرحلة عمرية متقدمة بكل ما تحمله من علامات تدهور لمختلف الأجهزة الحيوية "الجسدية"، ومن ثمّ فالسياسات الاجتماعية الموضوعة للتعامل مع مشكلات المسنين تعمل على توفير الحماية وخدمات الرعاية الصحية وغيرها بما يكفل لهؤلاء حياة إنسانية مناسبة للفترة المتبقية من حياتهم.

مفهوم المسنين والمفاهيم المرتبطة به:

تباينت تعاريف المسنين بتباين الاهتمامات والرؤى المختلفة للعلماء ومشري القوانين، بل وتباين المعارف عليه في كل مجتمع على حدة، والمدقق جيداً لتلك التعاريف يجد معظمها يهتم بالجانب الباثولوجي، ترتبط بالعجز وعدم القدرة على إدارة الشؤون الشخصية للفرد الهرم، كما يستخدم الباحثون في مجال دراسة المسنين - بغض النظر عن تخصصاتهم - أحياناً مفهوم الشيخوخة، وأحياناً أخرى مفهوم التقدم في العمر، و مترادفات كثيرة أخرى منها، الكبر، المسنين، العمر الثالث، وسوف نستعرض هنا بعض المفاهيم المرتبطة بموضوع هذا الفصل:

1- المسن:

- هو شخص مُعال من الغير، بحاجة ماسة لأشكال مختلفة من الرعاية والدعم.
- هو من بلغ سن الشيخوخة وافتقد المكانة والفاعلية الاجتماعية ليواجه مرحلة (فك الارتباط بينه وبين المجتمع أو ما يعرف بـ Di-Engagement كظاهرة يعبر بها عن انتهاء ارتباطات الإنسان بمجتمعه الخارجي سواء في العمل أو المسؤولية الاجتماعية أو الأسرية.
- أنها فئة لا تُحدّد بعمر زمني معين، ولكنهم أناس انتقلت عنهم القدرة على النمو والمساهمة في إضافة شيء للحياة، ولكن بدءوا في الانحدار نحو الاستهلاكية والمطالبة بأن يرد لهم المجتمع ما يعتقدون أنهم ساهموا به.
- هم أولئك الذين تخطوا سن الستين، ويعانون من التدهور التدريجي في قدراتهم على التكيف مع التغيرات التي يواجهونها وتفرضها عليهم ظروف الحياة.
- ونظراً لأن معظم التعاريف السابقة أقرب إلى الاتفاق منها إلى الاختلاف رغم

تعدد ارتباطاتها العلمية، وتحقيقاً لأهداف هذا الفصل، سوف يأخذ الكاتب بالتعريف الإجرائي التالي:

1- كُلُّ من تعدَّى سن التقاعد (60-65 سنة) حسب القوانين والقواعد المهنية والإدارية والتأمينية.

2- فرض هذا التقاعد التوقف الكامل عن الإنتاج والعمل.

3- وظهر لديه بدايات لضعف أو تدهور في الحالة الصحية العامة.

4- ويؤدي انعكاس هذه الجوانب على التنظيم النفسي والسلوكي والاجتماعي للفرد في محيط بيئته الاجتماعية.

أمّا كل من لا تتوفر له واحدة أو أكثر من هذه الشروط فهو ليس (بالمسن) الذي يتطلّع لجهود الخدمة الاجتماعية وأنشطتها الخاصة بالمسنين، وإن كان يتطلع إلى جهود مهنية أخرى.

وبحسب قول Town Send وآخرون يُفضل إجراء ضغوط سياسية لتغيير السياسات الاجتماعية الموجهة لأولئك المسنين .. إننا لا ننازع هؤلاء حقهم في إقرار العيشة الكريمة لهم، وتوفير سبل الرعاية والخدمات التي تُعينهم على قضاء ما تبقى لهم من عمر في كرامة.

2- كبير السن (الكهل):

يُمثل حالة مُرعبة ومُخيفة لأصحابها، خاصة من تمتع بالنشاط منهم في مستقبل العمر، وبذلك فإن ما يدخره، أو الدخل المتولد لديه في شيخوخته هو الشيء الوحيد الذي يمكن أن يحد من مخاوفه هذه بشأن حالة الشيخوخة، وعندما نتحدث عن كبار السن، فإننا نقصد أولئك الذين يعيشون بعد سن الستين، فإن كبار السن هم من طال بهم العمر أكثر من غيرهم.

ويستخدم هذا التعبير لتمييز الشخص الذي تخطي السن الرسمي للتقاعد كما يستخدم تعبير ما قبل الكهولة Per Elderly للأفراد الذين هم أقل بعقد من الزمن من سن التقاعد.

3- الشيخوخة:

إن الشعور بالشيخوخة والعجز من وجهة نظر المسنين هي الحالة التي تعترى

النفس البشرية وتجعل الإنسان يعزف عن العمل، النشاط، أو الاثنين معاً، وهذه الحالة ليست قاصرة على من تعدى أرذل العمر، بل قد تُصيب الشباب، حيث من فقد دوره الاجتماعي، يُصبح من وجهة نظر نفسه مسناً.

وهي حالة من الضعف والقصور الوظيفي لقدرات الإنسان الجسمية أو السلوكية أو العقلية أو الإدراكية، مرتبطة بتقدم السن، تُعجزه عن الوفاء باحتياجاته الضرورية للحياة دون مساعدة خارجية.

كما أنها مرحلة طبيعية من مراحل الحياة لا يمكن تفاديها وهي لا تعني تزايد سنوات العمر فقط لأنها لا تشكل تغيرات جسدية فقط، ولكن نفسية واجتماعية أيضاً.

والشيخوخة لا تُمثل مشكلة في حد ذاتها، ذلك لأنها عملية تحول بيولوجية ثابتة بمرور الوقت في كفاءة الأجهزة الحيوية للجسم، مما ينجم عنه في النهاية وفاة الكائن الحي، إنما المشكلة تلي عملية حدوث الشيخوخة حيث يعتمد ذلك المسن على الغير في الحصول على الرعاية والخدمات اللازمة.

بالنسبة للتعامل مع الشيخوخة تختلف النظرة من مجتمع وثقافة لأخرى، ومن فترة تاريخية لأخرى، ومن طبقة لأخرى، وبل تختلف بحسب العرق Race والنوع Gender، لذلك فالتعامل مع قضايا الشيخوخة يؤثر على أو يتأثر به الممارسات المهنية وبالسياسة العامة الموضوعة لذلك.

ومن ثم، يُنظر لكبر السن أو الشيخوخة على أنها تحول طبيعي أو تغير يطرأ على وضع أو حالة الجسد، وهي لهذا، ووفقاً لاعتقاد البعض، ليست بذى مشكلة، وكبر السن أو الشيخوخة تتحدد بمجموعة عوامل بيولوجية وتتسارع مع تقدم السن، وتنتهي بوفاة الكائن الحي، إلا أن المشكلة هنا ليست في تدهور العمليات الحيوية للجسد بقدر ما هي في زيادة حالة تبعية المسن على من حوله.

ويُقصد بكبار السن أو المسنون، من تجاوز من البشر سن الخامسة والستين ولا يوجد لديه مقدرة على إشباع حاجاته الشخصية الجسدية والنفسية بنفسه، ولا يشترط أن ترتبط الشيخوخة هنا بالعجز الجسدي نتيجة الإصابة بمرض مزمن، بل هي نتيجة أو مرحلة طبيعية تمر بها الكائنات الحية فقد لا يشعر الفرد بمشكلات صحية خطيرة طوال حياته ومع ذلك فهذا لا يعفيه من المرور بحالة الشيخوخة أو كبر السن، وهي تُمثل

تدهور في القدرات الجسدية والعقلية بفعل التقدم بالسن، مثلاً تشير الإحصاءات أن نسبة 9% من كبار السن فوق الخامسة والستين يعجزون بأنفسهم عن إدارة شئون حياتهم العادية، 11% فوق سن السبعين من العمر لا يقدرّون على ممارسة حياتهم الطبيعية بطريقة عادية أي من دون مساعدة خارجية من المحيطين بهم، والجدير بالذكر أيضاً أن هناك بعض الأمراض العقلية التي ترتبط بالتقدم بالسن، مثل الزهايمر، وخرف الشيخوخة، وفقدان الذاكرة الكلي أو الجزئي من ناحية أخرى تشير الدراسات إلى أن كبار السن من أكثر الفئات السكانية استهلاكاً لخدمات الرعاية بأنواعها المختلفة، وتتفاقم مشكلات هؤلاء المسنون خاصة مع العجز عن إدارة الشئون الخاصة لهم، كلما كان الفقر أو العوز من نصيب هؤلاء لذلك يؤمن البعض بأننا لا يمكن لنا تفهم حالة الشيخوخة لفرد ما من دون التطلع للحالة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يعيشها هذا المسن من قبل.

ويرى البعض أهمية التمييز بين (مفهوم المسنين ومفهوم الشيخوخة) بالمعنى المستخدم في معظم الدراسات الطبية والنفسية والاجتماعية:

- فينما يشير مفهوم الشيخوخة إلى حالة من الوهن والضعف البدني والنفسي والاجتماعي التي تعترى الإنسان في مراحل متقدمة من العمر، نجد أن مفهوم المسنين يعد مفهوماً أشمل من هذه الناحية حيث يجمع تحت لوائه من هم في كامل نضجهم واعتمادهم على أنفسهم، وأولئك الذين في أشد العجز والاحتياج للغير.
- وذلك أن التمييز بين أولئك القادرين والممتلئين حيوية ونشاط وبين أولئك العجزة وغير القادرين أمراً ضرورياً بالنسبة للمخططين وصانعي سياسات رعاية المسنين.
- كما يجب عدم الخلط بين مفهوم كبر السن (التقدم في العمر)، ومفهوم الشيخوخة، فالأول يعني الزيادة في العمر، أما الثاني فقد يعني الأعراض أو التغيرات البيولوجية والفسيولوجية التي تصاحب التقدم في العمر.
- وقد يعني أحد مراحل التقدم في العمر وهي تتضمن اضمحلال القدرة الوظيفية للجسم، وتبقى كلمة واضحة هي أن معظم كبار السن ليسوا في حالة شيخوخة.

وتأسيساً على ذلك يمكن حصر الخصائص العامة للشيخوخة في الآتي:

- 1- حالة من الضعف: وليست في ذاتها مرض أو علة يمكن علاجها.
- 2- رغم ارتباطها بالسن عامة، ولكن ليست لها بداية سنية معينة (السن الشائع 65 سنة).

- 3- تؤثر بالضرورة في الأداء الاجتماعي للفرد.
 - 4- مرتبطة باستجابات سلبية من الآخرين.
 - 5- تتأثر هذه الاستجابات بالنسق القيمي والثقافي للمجتمع فهي أكثر سلبية في المدن عنها في القرى.
 - 6- تتطلب - من ثم - بيئة اجتماعية خاصة للتفاعل الاجتماعي.
 - 7- لها أشكال ونماذج فتوية هي (الشيخوخة الصحية، النفسية، العقلية، الاجتماعية).
 - 8- تؤثر هذه الأشكال كلاً في الأخرى وتتأثر بها.
- ومن ثم فمصطلح الشيخوخة هنا مصطلحاً حكماً يختلف باختلاف الظروف.

4. الشيخوخة المنتجة: Productive Aging

هذا المفهوم يتناقض مع الرأي السلبي القائل بأن المسنين لا يستطيعون المشاركة في أمور المجتمع، ومن ثم يقول "فيليب رازاريو Philip Rorzarrio" أن المشكلة لا تكمن في أن الأسد عجوز، ولكن المشكلة تكمن في "مُدْرَبه" والمُدْرَب وفقاً لهذا الرأي هو المجتمع غير المستعد للاستفادة من فئة كبار السن بما لديهم من خبرات ومهارات ودافعية عالية للمساهمة.

كما أن هذا المفهوم يتناقض في معظمه مع النظرة السلبية القائلة بأن كبار السن يوصفون بالضعف والوهن وعدم القدرة على التحرك، وأنهم سريعوا التأثر وغير قادرين على المشاركة في المجتمع، كما أن هذا المصطلح، قد وجه الانتباه نحو عملية التقدم في العمر، وليس إلى السلوكيات أو الأنشطة، حيث هناك مصطلحات قد بدأت تحل محله مثل "النشاط المنتج" "المشاركة المنتجة".

ويسعى رواد "الجيروتولوجي" وهو علم دراسة التقدم في العمر، إلى تغيير الظروف المحيطة من خلال تناوهم لمفهوم الشيخوخة المنتجة أو المسنين المنتجين، وهو المفهوم الذي نشأ وتطور على أيديهم كرواد في هذا المجال، والذي يسعى إلى تعزيز وتنمية إسهامات كبار السن في المجتمع بما لديهم من ملكات وقدرات اجتماعية واقتصادية.

5. الشيخوخة الناجحة:

ليس بمستغرب إذا ما أخذنا في الاعتبار مدى الغموض الكامن في مصطلح النجاح

نفسه، إنه ليس هناك تعريف واحد للشيخوخة الناجحة متفق عليه بين الجميع، وإنما يتعرّض المصطلح للاختبار والتمحيص على مرّ الوقت، ومن أهم التعاريف التي تناولته هي:

(1) لقد عرّفه Havighurst على أنه إضافة الحياة والحيوية للأعوام التي يعيشها الإنسان، وأنه الحصول على الإشباع من الحياة.

(2) وعرفه ريف Raff وهو عالم نفسى بأنه "الأداء الاجتماعي الوظيفي المتعلق بالأنشطة التنموية على مر عمر الإنسان.

(3) ومن خلال دراسة أجراها "فيشر Fisher" عرّف الشيخوخة الناجحة في ضوء استراتيجيات التوافق، وقرر "جيسون Gibson" أن الشيخوخة الناجحة إنما تشير إلى توصل الفرد إلى بذل أقصى جهد يستطيعه، والوصول إلى مستوى الرفاهية الاجتماعية والبدنية والنفسية في السن المتأخر، مما يبعث السرور على النفس وعلى الآخرين.

(4) ويقول "بالمور Palmore" أن ثمة تعريف شامل للشيخوخة الناجحة من شأنه أن يجمع أو يربط بين البقاء (طول العمر) وبين الصحة (عدم وجود إعاقة أو عجز) وبين الإشباع الحياتي (السعادة).

(5) ويرى "جيمس بيرين J.Biran" أن ثمة محكين رئيسيين للشيخوخة الناجحة، أحدهما سيكولوجي داخلي يتعلق بالسن نفسه، والآخر اجتماعي خارجي يتعلق بالسياق المجتمعي الذي يعيش فيه المسن حيث أكد "برين" على أن هذين المحكّين بينهما ارتباط وثيق وتفاعل حتمي يتضمن:

المحك الأول: الرضا عن الحياة كما يعرفها المسن نفسه، بما لديه من اتجاهات إيجابية خاصة باعتبار الذات (بمعنى نظر المسن لذاته).

المحك الثاني: فيتعلق بأداء المسن لأدواره الاجتماعية بكفاية ويتحدد ذلك بموقف المجتمع من المسنين، ومن ظاهرة تقدم العمر ويظهر ذلك بوضوح في اتجاهات الأبناء والشباب الراشدين نحو المسنين ونحو ظاهرة الشيخوخة بوجه عام.

الصورة العامة عن كبار السن في المجتمع:

من الشائع القول بأن الشيخوخة تعني الاضطراب، الخرف، الإعاقة أو العجز،

بعضهم محدد لنا كالأجداد، وبعضهم عبء علينا كالغرباء هؤلاء يكون المجتمع عنهم صورة نمطية يتوافق معهم ومعها ويحدد لكل منهم موقعا ومهاما.

فثمة مشاعر واتجاهات متباينة ووجهات نظر عديدة تجاه الشيخوخة، والعجز ولا تسيطر فقط على أعضاء الأسرة، الجيران، الأصدقاء، بل أيضاً تُسيطر على بعض المهنيين، فقد يواجه المسنون، اتجاهات عامة سلبية عند المطالبة بالمزيد من الأنشطة العامة، لاعتقاد راسخ في أذهان العامة بأن المسنين هم أناس تجاوزوا الزمن أو تجاوزهم الزمن، والأولى بهم أن يرتاحوا ويُفسحوا الطريق لغيرهم من النشئ لممارسة حياتهم، كما ينظر البعض للمسنين على أنهم فئة خاصة محرومة أو مُهمشة تحتاج لأسلوب أو منهج خاص للدعم والحماية.

ويراهم البعض أنهم قد شاخوا أو بلغوا سن العجز، عكس ما يشعر به المسنون أنفسهم تجاه ذلك، فالشيخوخة تُعتبر مرحلة عمرية مفاجئة للمسن لم يكن يتوقعها، فالبعض منهم يشعر أنه ما زال في عز الشباب وأن نظرتة للحياة لا زالت كما هي رغم مرور سنوات العمر، وقد يشعر أو يُدرك المرحلة العمرية التي وصلها، وإلاّ أنما تُشكل شيئاً بداخله، إنها الخوف والخطورة تأتي من نظرة الناس له، فهو يرغب دوماً في ممارسة حياته كما كانت تسير دوماً اختلاف، إنما يحدث ذلك الاختلاف من الآخرين تجاه سلوكه أو تصرفاته، ويفرضون عليه التقولب في سلوك أو شكل معين.

وعلى أية حال، تختلف النظرة للشيخوخة من ثقافة لأخرى ومن مجتمع لآخر كما تختلف من حيث النوع، والطبقة، بل من منطقة جغرافية لأخرى داخل المجتمع الواحد.

فثمة صورة مُسيطرّة على الأذهان تجاه المسن، وما زال لها أصدائها مع تفكير أبناء العالم الثالث، وهي النظر إلى المسن بوصفه رجل حكيم ذى تجارب وخبرات يجب الاستفادة منها والانحناء له احتراماً وتبجيلاً (سواء النساء أو الرجال)، ومن المؤكّد أن تلك الصورة عن النساء المسنات نجد جذورها ممتدة إلى مرحلة ما قبل المجتمعات الأبوية، وبصفة خاصة مع ظهور نجم الحضارة اليونانية بأساطيرها وخرافاتها (من ضرورة احترام الأباء والأجداد)، ولكن مع دخول القارة الأوروبية إلى مرحلة العصور الوسطى بدءاً أن هناك تحولاً في تلك النظرة إلى كبار السن (الشيخوخة) وبخاصة مع انتشار محاكم التفتيش واتهام عدد كبير من هؤلاء بالسحر والشعوذة وحرقتهم أحياء.

وفي آسيا على اختلاف البلدان هناك ... المسن ينظر إليه باحترام ووقار، يعتبر

مصدر الحكمة والاتزان في العقل والتصرفات ويرجع إليه في إدارة شئون حياة المجتمع (بعيداً عن تكليفهم بأداء الأعمال اليدوية الشائعة).

أما صورة الدول مُمثّلة في سياساتها والوعي الاجتماعي تجاه معنى الشيخوخة مزدوج، حيث هناك تناقضات، وخرافات محيطة بهذه الصورة، وبصفة عامة تتطابق الصورة الشائعة عن مفهوم الشيخوخة مع المشكلات المحيطة بهم، الاحتياج للمساعدة، الاحتياج للإعالة، بخلاف أن تلك المشكلات تتباين بدورها بحسب النوع، والعرق أو الطبقة الاجتماعية.

وخلال الخمسين سنة الماضية تطورت صورة المسن (الشيخوخة) في أذهان الغربيين (بخاصة تجاه كبار السن من الطبقة الوسطى أو الرجال) بحيث تضمنت الصورة أبعاداً كثيرة منها عدم ارتباط الشيخوخة بالسن، توفير الرعاية الصحية، ضمان المعاش أو المرتب، التمتع بكافة نواحي الحياة بعد سن التقاعد.

وفي هذا الخصوص اهتمت الحكومات بتكاليف إعاشة هؤلاء المسنين.

ومن ثم، نعتبر أن كبر السن هو تركيب تاريخي وثقافي بقدر ما هو ظاهرة طبيعية، أنه مبنى على عوامل بيولوجية وديمقراطية اقتصادية وسياسية، ولكنه مبنى على صورة كبار السن، وهى في بعض الحالات إيجابية، وفي حالات أخرى أقل إيجابية (سلبية) والتي يُشكلها كل مجتمع بالتطابق مع قيمه ومع مفهومه للإنسان المثالي.

وخلال الخمسين سنة الماضية تشكلت رؤية خاصة عن المسنين في أغلب دول العالم، حيث أكدت بعض الثقافات الجانب الإيجابي في كبر السن بالنظر إلى التنمية البشرية باعتبارها عملية تستمر طوال العمر، والتي يحصل فيها الفرد المسن صفات وتجارب جيدة، ويمكن أن يوجد مثال لذلك في المجتمعات الريفية التقليدية، في أفريقيا، حيث يتم التمييز الاجتماعي على أساس السن الذي يؤكد تفوق الجيل الأكثر سناً على الجيل الأصغر، وفي هذه المجتمعات رغم قلة عدد كبار السن، لكنهم يلعبون دوراً كبيراً في هذه الأنظمة حيث تسود التقاليد الشفهية، تكون المعرفة - ليست الفنية - ملكاً للكبار جداً في السن، ومن ثم عليهم دوراً تعليمياً ذو أهمية حيوية لأنهم متمكنون من المعرفة وهكذا فإن صورة كبار السن إيجابية جداً، الرجل المسن رجل حكيم، يقدم القدوة، ويمكنه أن يستمر في أن يكون مفيداً للمجتمع بأن يقدم هبات للأبد لذريته، وفي مثل هذا المجتمع يتمتع الناس بكبر السن بالقول بأنهم كبار في السن، بل وحتى كبار السن جداً جداً ومن ثم فإن الاصطلاح له تداعيات إيجابية كثيرة.

وهذه الصورة الإيجابية نجدها في أغلب الدول النامية، حيث هم: أصحاب الحكمة والعقل، ويلعبون أدواراً مهمة في المجتمعات الأوربية، وهم أصحاب مخزون لا يقدر بثمن من المعارف والمعلومات، وأيضاً في قارة آسيا، فإن النظرة لكبار السن كلها إجلال واحترام، وهم مصدر للحكمة، ونبع المعارف، وهم مكون أساس من الحياة الاجتماعية.

وإذا نظرنا لمجتمعاتنا العربية الإسلامية، وبرغم من بروز مشكلة المسنين في السنوات الأخيرة لا ينفي أن هناك جوانب إيجابية يمكن استثمارها وتدعيمها والاستفادة منها لصالح المسنين منها:

- أن هذه المجتمعات لم تعرف بعد المشكلات التي يتعرض لها كبار السن بالحدة نفسها التي عرفتتها المجتمعات الصناعية المتقدمة، وأن مشكلة المسنين عربياً لم تأخذ بعد شكلاً صارخاً وحاداً.
- ارتباط كبار السن بالسلطة والمكانة داخل الأسرة وخارجها، الأمر الذي يتصل بدوره بالعلاقة بين كبر السن والاتزان والحكمة.
- ارتباط الكبر بطبيعة العلاقة بين الأبناء والأباء خاصة الاتجاه الإيجابي القوى من الأبناء نحو آبائهم، وذلك الاتجاه المستند بشكل قوى على القيم الإسلامية السائدة.
- إن هذه المجتمعات انطلاقاً من تعليم الإسلام وقيمه السامية، ما زالت تُقدّر قيمة المسنين وتعطيهم حقهم في الاحترام والتقدير والمشورة والقيادة.
- إذا ما تحدثنا عن المسنين في مصر الأفريقية العربية الإسلامية، لوجدنا أن نسق القيم في الحضارة المصرية في مختلف العصور، منذ عهد الفراعنة حتى الآن، ينطوي على توفير واحترام كبيرين للمسنين، وعلى مرّ العصور حتى عهد قريب كان بلوغ الشيخوخة يحمل للشخص - عادة - مكانة أكبر ودوراً أكثر تميزاً وذلك لأنه فضلاً عن الاعتبار الأخلاقية فإن التقدم في العمر كان يعنى مزيداً من الخبرة والحكمة والحكمة، ولهذا لم يكن من يبلغ الشيخوخة يخبر أزمة التقاعد ولا يعيش محنة العجز والوحدة والعوز، وما زال شئ غير قليل من هذا موجوداً في القطاع الأكبر من الريف المصرى والأحياء الشعبية في المدن، وإن كانت رياح التغيير قد بدأت تفرض أوضاعاً وترتيبات مختلفة.
- أمّا الشيخوخة في المجتمعات الغربية المتقدمة فهي ظاهرة ملفتة للنظر، يُنفق

الملايين من الدولارات لإنتاج أدوية ومستحضرات تجميل للتخلص من علامات على جسم الإنسان، يتطلع الجميع نحو الشباب كارهين الشيخوخة كدليل على المرض، والعجز، والنهاية، فإن ما تسميه المجتمعات الغربية فقدان القدرات، وعجز جسدي وانحلال وما هي أعراض لعملية التحول نحو مرحلة سنية أعلى، ومن ثم فإن الناس في تلك المجتمعات يحاولون مقاومة آثار الزمن المدمرة وأن يعيشوا حياة صحية وأن يستفيدوا من كل وسائل العلاج التي يقدمها العلم، والغرض من ذلك ليس تنمية قدرات الشخص على العيش، ولكن رفض هذه المرحلة من العمر لأنها تعتبر مهينة، لقد دخلوا في كبر السن، سن الاعتماد على الغير، والمعيار الذي يبنى عليه هذا التحول ليس اجتماعياً أو ثقافياً بل بيولوجياً، أنه يتوقف على القدرات الجسدية للفرد وليس على عمره الزمني، وبصفة عامة، بالنسبة للمجتمعات الغربية، هذه الفترة تسودها الصور السلبية، الوحدة، العجز وعدم إفادة المجتمع، ومن ثم، يصيغ المجتمع وجهات نظر أو اتجاهات ثابتة تجاه المسنين، والشيخوخة بوجه عام، حيث يطلق لفظ "المسن Old" على الشخص الذي نريد أن نخط من قدره (مثلاً أن نقول على إنسان أنه شخص مخرف، عجوز) وقد يروا المسنين كدليل على التدهور أو النهاية، ودليل على العجز، والهزم، الاضطراب، والجمود وصعوبة الحركة، ولا شك أن تلك التصورات تؤثر على تركيبة شخصية المسن في المجتمعات الغربية وعلى سلوكياته بدرجة كبيرة.

وعليه أعتقد أن سبب شيوع تلك التصورات عن المسنين تعود إلى:

- 1- القصور في الاتصالات بين المسنين وبين المجتمع.
 - 2- عزوف المجتمع عن الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم.
 - 3- الحراك الاجتماعي، وما أدى إليه من عدم تواصل عدداً كبيراً من الشباب مع أهاليهم المسنين بصفة خاصة - بدرجة كافية.
 - 4- الوسائط الثقافية تلعب دوراً لا يستهان به في تلك الصورة السلبية عن المسنين، ولعل التلفزيون يساهم بدرجة كبيرة في ذلك.
- ولا ننسى أيضاً أن جزءاً كبيراً من شيوع تلك التصورات عن الشيخوخة مرجعها المسن نفسه، ويرجع ذلك إلى التصورات السلبية التي وصلت له من المجتمع الخارجي تجاه تلك المرحلة العمرية المتقدمة، ولذلك ينبغي بذل الجهد في تغيير نظرة المجتمع، ونظرة هؤلاء المسنون تجاه أنفسهم، ولا يأتي إلا من خلال تحقيق المشاركة هؤلاء في مختلف شئون المجتمع وزيادة وعي المجتمع بقضايا الشيخوخة.

بعض الحقائق عن كبار السن:

أحياناً نواجه بصعوبات تمنعنا من التعرف الدقيق على بعض الحقائق المرتبطة بالخرافات الخاصة بكبر السن (الشيخوخة)، لذلك أجريت عدة أبحاث في U.S.A.U.K وأستراليا لحصر مثل تلك الحقائق وهي:

1- أن نسبة كبيرة من هؤلاء المسنين يتمتعون بصورة جيدة، فقط في حدود 7% من جملة كبار السن يعانون من العجز (65-75 سنة)، وأقل من 5% المحتاجين لرعاية مؤسسية.

2- لا توجد أدلة كافية على تدهور الأحوال العقلية والذهنية لكبار السن، وإن كان هناك انخفاض ملحوظ لديهم في القدرات البدنية ويمكن تلافيها بالتمارين الرياضية.

3- الدخل والثروة موزعة بطريقة غير متناسبة، في أستراليا 74% من الأزواج، 65% من العزّاب لهم ملكيات خاصة ويوقّم، و 80% من العزّاب، 75% من الأزواج المسنين يعتمدون على المعاشات الحكومية.

4- كبار السن بخاصة تحت 75 سنة يعطون أكثر ثمناً يأخذوا ولهم مساهمات فعّالة ونشطة في الحياة الاجتماعية، ويعطون لأولادهم مساعدات مالية بأكثر ثمناً يحصلون عليها منهم.

والمؤكّد أن تجربة كبر السن تختلف بشدة طبقاً لعوامل ثلاثة متشابكة ومتداخلة وهي:

1- اختلاف الطبقة:

أبناء الطبقة الوسطى من المهنيين في U.S.A أكثر وعياً بحقوقهم والخدمات المتاحة لديهم، بعضهم يشتري مدد معاشات لضمان الحصول على دخل أعلى عند التقاعد، ولقد أشارت الإحصائيات الاسترالية إلى أن نسبة الوفيات تزيد وترتفع بين كبار السن من العمال اليدويين.

أيضاً أوضحت الدراسات إلى أن الطبقة الوسطى من كبار السن في الدول الغربية أكثر تمتعاً بدخولهم وامتلاكهم لمنازلهم، وتمتعا بالدخول والخدمات الأخرى. أيضاً يكون هؤلاء جماعات ضغط.

2- الشيخوخة ترتبط بشدة بالنوع Gender:

مثلا النساء أكثر إصابة بالشيخوخة لانخفاض دخولهم وأكثر استهلاكاً لصحتهن خلال سنين حياتهن (أن كن يعيشن أطول من الرجال ولكن تصاحبهن مشكلات الفقر في الكبر).

ويعانين أكثر من الرجال من الصورة السلبية التي يرسمها المجتمع عن الشيخوخة، ومن ناحية أخرى يُحقق الرجال عوائد مادية أعلى من النساء في هذه المرحلة العمرية.

وتظهر تلك المشكلات بين كبار السن المهاجرين - الوافدين من مناطق لا تمتع بالثقافة الانجلوسكسونية ولا يتحدثون الإنجليزية، وأن كانوا يتمتعون بصحة الأسرة الممتدة وسط رعاية أهاليهم.

3- ونشير إلى أن متوسط العمر المتوقع لهؤلاء الشيوخ في الدول النامية ما زال متدني للغاية.

قضية المسنين عالمياً ومحلياً:

تمثل مسألة النمو المستمر للأفراد المسنين قضية لها تأثيرها الاقتصادي والاجتماعي ليس على دول الجنوب فقط، ولكن يُعاني منها - أيضاً - دول الشمال، لقد أوضح تقرير البنك الدولي عام 1994، أن النمو المتزايد في أعداد المسنين سيكون محل اهتمام البلاد النامية ففي عام 1990 بلغ عدد المسنين في العالم نصف بليون تقريباً فوق (60 سنة) ويشكلون نسبة 9% من إجمالي عدد سكان العالم سوف يتضاعف الرقم بحلول عام 2030 إلى 1.4 بليون مسن، وسوف تكون معظم هذه النسبة في الدول النامية وأن أكثر من نصفها في آسيا وأكثر من الربع في الصين بمفردها.

وإذا ما نظرنا إلى توزيع سكان مصر بحسب العمر في التعدادات العشرية الأخيرة، نلاحظ أن إجمالي عدد كبار السن في تزايد مطرد من 1.58 مليون نسمة في تعداد سنة 1960، إلى 2.28 مليون نسمة في تعداد 1976، إلى 2.73 مليون في تعداد 1986 إلى 3.04 مليون في التعداد الأخير 1996، ومع ذلك، فإن نسبة المسنين في مجموع السكان الآن في تعداد 1996 هي 5.12% تقل بدرجة واضحة عن تعداد 1960 وكانت 6.07%، وقد تذبذبت صعوداً هبوطاً بين التاريخين فكانت 6.23% في تعداد 1976، 5.66% في تعداد 1986، ومن أهم أسباب ذلك أن نسبة السكان أقل من 15 سنة ونسبة السكان في الأعمار 15-29 سنة لم تتغير بصورة جذرية على مدى أكثر من ثلاثة عقود ولقد ظلت تتغير ببطء شديد حتى آخر تعداد.

وإذا ما قارنا بين نسبة المسنين 60 سنة فأكثر في بعض دول العالم حسب أحدث تقديرات تم الحصول عليها، نجد أن مصر تقع في فئة التقديرات الأدنى، التي تقل عن 10% من مجموع السكان، وعلى الرغم من ذلك يتوقع ارتفاعاً مطرداً في نسبة كبار السن (60+) في مصر من حوالي 6% الآن، إلى 7.1% في سنة 2006، إلى 8.9% في سنة 2016، إلى أكثر من 10% في نهايات الربع الأول من القرن الحادى والعشرين، وفي حين يتوقع أن يزيد إجمالى السكان في مصر من أقل قليلاً من 60 مليون في سنة 1996 إلى أقل قليلاً من 90 مليون في سنة 2025، أى بزيادة قدرها 50% على الأرجح، كما أنه من المنتظر أن يزيد عدد كبار السن (60+) من أكثر قليلاً من 3 ملايين الآن إلى أكثر من 9 ملايين في عام 2025، أى أيضاً بزيادة قدرها 300%.

ويتضمن هذا زيادة عدد ونسبة الطاعنين في السن (75+) ونظراً لأن هؤلاء يُعدّون من الفئات الأكثر ضعفاً، وبعضهم يصاب بالعجز، ومن ثم، إن رعايتهم تقتضى ترتيبات خاصة أكثر تعقيداً أو أكبر تكلفة مع الإشارة أيضاً إلى أن ما سيتحقق من تقدم في إعداد ونسب كبار السن سيختلف حسب النوع، حيث ستزيد نسبة كبار السن من الإناث على نسبة الذكور في معظم فئات السن، بفروق غير صغيرة أحياناً، ولما كانت أوضاعهن التعليمية والعملية أسوأ من أوضاع الذكور من كبار السن عادة وكانت نسبة الترمّل بينهن أعلى من نظيرتها عند الذكور فمن المتوقع أن تكون أحوالهن الاقتصادية والاجتماعية أسوأ من نظيرتها عند الذكور، وسيكون لهذه الظاهرة أثراً مهماً، وستفرض مطالب خاصة على مخططي وواضعى السياسة الاجتماعية لرعاية المسنين في مصر.

وتجربنا الإحصاءات بما هو متوقع مستقبلاً، فليست هناك حروباً عالمية أخرى، ولكن مخاطر الزيادة المتوقعة للمسنين هى ما يخشاه الجميع، بما تمثله تلك الزيادة من انعكاسات على التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما يحتم الاهتمام بقضية الرعاية المتكاملة للمسنين ووضع السياسات والمخططات على المستوى المحلى والقومى لتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية لهم باعتبارها واجب تمليه القيم الأخلاقية، وأمر يفرض الاعتراف بما قدموه للمجتمع من خدمات تعبيرا عن بعض ما أسهموا به من خدمة لبلادهم خلال سنوات عطائهم، وكذلك باعتبارها واجب دينى، حيث أن العناية بكبار السن نقطة أولتها الأديان السماوية بالرعاية والاهتمام حيث أكدت على تقدير واحترام كبار السن ورعايتهم.

كما تؤكد لنا هذه الإحصاءات أن الشيخوخة تزحف لتغطي أرجاء المعمورة وتؤكد لنا أيضاً تباين فئات السن من حيث النسبة والعدد بين كبار السن، مما يشير إلى تباين احتياجات هؤلاء المسنين من فئة إلى أخرى.

وتشير الأرقام والإحصاءات - أيضاً - إلى أن كبار السن أصبحوا الآن الشريحة المرئية من بين سكان المجتمع العالمى، ولا نطلق ذلك عشوائياً ولكن من خلال استقرار الواقع العالمى للمسنين، ويرجع ذلك للتغيرات السكانية للهيم السكاني العالمى، والزيادة في متوسط العمر المتوقع ومعدلات المواليد المتحقق، والناجمة عن التغيرات المعيشية التي طرأت على حياة الإنسان في العصر الحالى، والتطورات الإيجابية في عدة قضايا هامة للإنسان (الصحة - الإسكان - الصرف الصحى - المياه النظيفة - التعليم) والقضاء على أوبئة وأمراض عديدة كانت تهدد الجنس البشرى مثل: الكوليرا، التيفود، الجدرى، والطاعون وغيرها.

ومع زيادة أعداد المسنين في الدول النامية، وانخفاض مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وارتفاع معدلات الفقر بما يؤدي إلى الكثير من المشكلات لأولئك الأفراد، حيث الصراع اليومي للحصول على ضروريات الحياة في أغلب تلك الدول، فبينما يتحدثون في دول الشمال الغنى عن استقلالية المسن في إدارة شئون حياته، نتحدث نحن في دول العالم الجنوب الفقير عن مدى فرصة المسن في البقاء على قيد الحياة.

ومن ثم، فإنه من المتوقع أن يكون للعوامل الاقتصادية والاجتماعية آثاراً سيئة على وضع المسنين أثناء عملية الحضرة والتصنيع الجارية حالياً في البلدان النامية، حيث تضعف هذه العملية تدريجياً أشكال العلاقات الأسرية التقليدية والتي توفر دوراً اجتماعياً لكبار السن، وتضمن أن يقوموا بدور محوري في المجتمع حتى مع تقدمهم في السن والمسألة الحاسمة هنا هي، إذا كانت القواعد الأخلاقية في هذه البلدان ستظل قوية بما يكفي لحافظ الأسر على روابطها مع كبار السن مع زيادة اعتمادهم عليها.

وبرغم التحسن الواضح في نشاط تلك الدول في إصدار التشريعات الخاصة برعاية المسنين، إلا أنها عانت في أواخر الثمانينات بسبب تبنى أغلبها لسياسات تقشف اقتصادية، والتي أثرت أول ما أثرت على برامج الرعاية الاجتماعية وخاصة المقدمة للمسنين، مما حفز بعض تلك الدول للبحث عن أشكال بديلة للدعم تقدمه هؤلاء المسنين، ولم تضع في الاعتبار أن نمط الدعم الوارد من دول الشمال لا يتناسب مع

دول الجنوب، ولذلك وُجِهت انتقادات كثيرة للنمط التقليدي لمؤسسات دعم ورعاية المسنين في تلك الدول منها:

• أنه معزول عن الواقع ويخضع لإدارة قلّة محترفة توجه اهتمامها إلى المناطق الحضرية.

• لوحظ أن هذا النوع من المؤسسات يستهلك ميزانياته في أمور قد تكون أحياناً بعيدة عن القضايا التي تتعامل معها.

كما أوضحت بعض نتائج الدراسات التي أجريت في مصر عدم فعالية الرعاية المؤسسية للمسنين نتيجة لوجود:

1- خلل في المدخلات والعمليات التحويلية.

2- نقص الإمكانيات المادية والبشرية يتمثل في:

أ- ضعف الميزانية.

ب- قلة عدد الأخصائيين.

ج- عم وجود فريق عمل مهني.

د- كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتق القائمين على رعاية المسنين.

3- أن الإيداع بمؤسسات الرعاية الاجتماعية يشكل أزمة للمسّن وكذلك لأسرته.

وعليه فهذه الأجهزة المجتمعية ما زالت في بدايتها وهي في حاجة إلى كل دعم ممكن، نظراً للتزايد المضطرد في أعداد المسنين وما زالت لدينا بعض المواقف والاتجاهات الأسرية السلبية من إقامة غريب بالبيت أو بقاءه ساعات طويلة (كجلس المسن أو الممرضة) وإذا أخذنا في اعتبارنا ارتفاع تكاليف رعاية المسنين بأنواعها فلا بد أن تُسجل في نفس الوقت قصور إمكانيات الدولة، وتواضع الإمكانيات المادية للغالبية العظمى من المسنين فما لا يسمح لهم بأن يُوفّروا لأنفسهم الخدمات التي يحتاجونها أشد الاحتياج.

لذلك جرت محاولات جادة في تلك الدول للبحث عن صيغ ونماذج دعم بديلة تتسم بالكفاءة والفعالية، فما أدى إلى ظهور المبادرات المجتمعية حول أهمية تطوير

وإصلاح نسق الدعم الأسرى، وزيادة درجة مشاركة هؤلاء المسنين الذين يعيشون في دول الجنوب، والاهتمام بإعادة التأهيل المجتمعي لهم ليندمجوا في شئون المجتمع وتحمل قدرة المسؤولية المجتمعية، مع الاهتمام بالموارد المحلية، وتقوية مفاهيم الاعتماد على النفس وتنمية مهاراتهم وإثارة الحمية والحماس لديهم، وإذا كان العالم النامي يعتمد على القرابة باعتبارها الآلية الأساسية للعناية بكبار السن، ومن ثم فإن اهتمام السياسة الاجتماعية يجب أن تُركز على الأسرة وأن ذلك سيحتاج إلى تدابير قوية عامة من الحكومة والمجتمع، حيث أن للأعداد المتزايدة للمسنين آثاراً كبيرة على أشكال التبادل والمعاملة بالمثل بين الأجيال، وإذا ما كانت تلك البلدان تعتمد على الأسرة باعتبارها الهيكل الأساسي لتوفير المشاركة الاجتماعية والعناية بالكبار، إذن فمعظم المسؤولية ستقع على عاتق الأبناء الصغار.

وإذا كانت الخدمة الاجتماعية هي المهنة التي نمت تقليدياً لاستثمار الموارد لعلاج المشكلات الاجتماعية التي يُعطيها المجتمع أهمية، فإن من ضمن المشاكل التي تقابلها الخدمة الاجتماعية عند العمل مع المسنين، الحاجة إلى تغيير الاتجاهات نحو المسنين، لأنها مشكلة من المشكلات التي تعوق كثيراً من المحاولات لتحسين الخدمات للمسنين وتطويرها، كما أنه من خلال التعرف على الصورة العامة للمسنين لدى المجتمع، يتم التعرف على الاحتياجات الأساسية لهم والتخطيط لسد النقص في الخدمات المقدمة لإشباعها، وعليه فإن الاتجاهات السائدة في المجتمع عامة نحو المسنين وبالمثل اتجاهات المهنيين المشتغلين معهم، ثم اتجاهات المسنين أنفسهم نحو حاجتهم، ونحو كونهم كباراً للسن، ونحو الرعاية التي تقدم لهم، هي من العناصر الهامة لتطوير وتنمية الخدمات للمسنين وتمكينهم.

المرأة في منتصف العمر والشيخوخة والتمكين:

من المفيد أن نتفهم جيداً الموقف المجتمعي والسياسي والثقافي والاقتصادي اللائق بتجديد النساء إزاءه عند بلوغهن مرحلة منتصف العمر أو عندما يشارفن على اعتاب الشيخوخة (والحديث هنا عن المرأة الأمريكية أو المجتمعات الأمريكية بصفة خاصة) حيث تُشير الدراسات الحديثة الموثقة إلى أن المرأة الأمريكية تتمتع بقدرة كبيرة على العطاء والحركة والعمل إلى أن تصل لمرحلة منتصف العمر أو بلوغ الشيخوخة، وقتها تتغير نظرة المجتمع لها بصورة كلية إذ ترى فيهن عجزاً، ويميل المجتمع لتهميش وتحديد أدوارهن، ويُشير المؤلف هنا لوجود تأثير ثقافي في العقل الجمعي الأمريكي فحواه أن

ثمة علاقة قوية بين نضوب الخصوبة والقدرة على الإنجاب لدى المرأة وبين قميش المجتمع هن في باقى الأدوار الاقتصادية والاجتماعية.

ولعل العقل الجمعى الغربى يميل هنا للربط بين منتصف العمر أو الشيخوخة كمرحلتين عمرتين تمرّ بهما النسوة في تلك المجتمعات وبين تدهور الحالة الصحية والعجز والفقر الاقتصادى والمادى، وتبحث العديد من الدراسات في نفى العلاقة بين تدهور الوضع الصحى للمرأة وبين ولوجها مرحلتى منتصف العمر أو الشيخوخة باعتبار أن هاتين المرحلتين، سياق وتطور طبيعى لنمو الجسم البشرى لا يرتبطان بتدهور القدرات العقلية والجسدية، ونبحث في الجزئ الحالى في التأكيد ومن خلال التمكين على حق المرأة في هاتين المرحلتين من العمر في العمل وكسب الدخل والتمتع بحقوقها بصورة منفردة بعيداً عن هيمنة وسيطرة فئات أو أفراد آخرين عليهن.

ويميل بعض الباحثين للتأكيد على أن المرأة وخصوصاً في مرحلة المراهقة لا تكون لديها شخصيتها بنفس القدر الموازى لدى الرجل بل تستغرق وقتاً أطول، وهو ما يعنى أن مراحل وخطوات النمو العقلى والجسدى تتباين ما بين الرجل والمرأة، كما تُبين الدراسات أن قيام المرأة بممارسة أدوار إنجابية لا يعنى سلبها حقها في ممارسة أدوار اقتصادية أو اجتماعية بالمساواة مع الرجل ولا يعنى أن قدرتها الجسدية قد توقفت عن ممارسة أدوارها الإنجابية الطبيعية أن تتوقف باقى أدوارها الأخرى.

وتؤكد الدراسات أيضاً على أن المرأة في مرحلة منتصف العمر وما بعدها يكون أكثر استقراراً نفسياً وجسدياً ويتكون لديها قدراً كبيراً من المهارات والخبرات الحياتية التى تعينها على إدارة شئون حياتها بثقة، وتمكنها أيضاً من التعامل مع كافة المشكلات المرتبطة بطبيعة العمل أو بالعلاقات مع الناس والمجتمع، ومن هذا المنطلق تميل الكثير من المنظمات المهنية التطوعية وغيرها لتوظيف النسوة في هذه المرحلة بالعمر للعمل في مجالات التمكين لأقربائهن من النسوة ممن يمرن بمرحلتى منتصف العمر والشيخوخة، إذ تلاحظ أن تلك الفئة من النسوة المهنيات قادرة فعلاً على تقديم أشكال مختلفة من الدعم الإيجابى لغيرهن ممن يجتزن ذات المرحلة العمرية، كما يُمكنهن أن يكنّ مثالا وقدوة لغيرهن من النسوة البائسات أو المهمّشات لإعالة وإدارة شئونهن بأنفسهن.

والزمن يتغير ويغير الناس، ومن بينهم النساء فالبنت أو الطفلة اليوم هى امرأة غداً ومُسنة مُستقبلاً، وكما يُغير الزمن الحالة الجسدية للمرأة فهو يعمل مجد على تغيير اتجاهاتها وأفكارها، ويعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها العقلية والفكرية، ولا ريب أن

التعليم يلعب دوراً كبيراً في تنمية مهارات النسوة بالمجتمعات المعاصرة، ويلعب دوراً لا يستهان به في تنمية قدراتها ومساعدتها على التواجد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي بصورة لم تكن موجودة حتى سنوات قريبة.

وما كان شائعاً عن المرحلة العمرية التي تصل فيها المرأة لسن اليأس والعجز عن العمل والعطاء قد تغيرت بصورة جذرية في العديد من المجتمعات، بل أن كثيراً من النسوة يرين أن مستقبلهن وحياتهن تبدأ فعلياً بعد الخمسين من العمر، ومن هنا يسهم التمكين كمفهوم ومصطلح بصورة فعلية في تنمية قدرات المرأة وتعظيم إحساسها بالثقة بالنفس وبقدرتها وطاقاتها على العمل والاستقلالية بحياتها.

ولا ريب أن التطورات التي حدثت على مستوى المنظمات النسوية منذ نشأتها وحتى اللحظة الراهنة قد أثرت أيما تأثير على طريقة تناول الخدمة الاجتماعية للعديد من المشكلات الاجتماعية بصفة عامة وقضايا المرأة على الأخص، من ناحية أخرى، وجدنا أن هذا النوع من الخدمة الاجتماعية النسوية قد تطورت بحيث استوعبت باقي القضايا الأخرى الموجودة بالمجتمع ولم تعد قاصرة فقط على النظر للقضايا الاجتماعية من منظور نسوي بحث بل تعاملت وللمرة الأولى طوال تاريخها مع قضايا لجماعات أخرى وبخاصة للرجل، وبخلاف هذا وجدنا كتابات كثيرة تدافع عن حقوق للمرأة وبخاصة طوائف معينة منهن مثل النساء المسنات، والقعيدات، نتيجة مرض مزمن أو إعاقة جسدية أو عقلية، من ناحية ثانية هدأت حدة أنصار هذه النوعية من الخدمة الاجتماعية النسوية التي كانت تحاول نسبة الرعاية كدور رئيسي للمرأة لا يحق للرجل أن يضطلع به، ومع ذلك لا تزال الخدمة الاجتماعية النسوية تلقى هجوماً وشكوكاً حول جدواها بينما المساندين وأنصارها يرون في تيارات فكرية معينة ردة للفكر البطريكي الذكور بالمجتمع ويشيرون لتيار ما بعد الحداثة على أنه مرادف لهيمنة قيم الذكورة والأبوة على المجتمعات التي تأخذ به.

ولكن الملاحظ أن غالبية الكتابات التي تتعلق بمفهوم التمكين والمرأة تُركّز على النقطة الأولى والمعنية بسيطرة المرأة على مقدراتها وحياتها، بينما نجد عزوفاً وتجاهلاً لباقي تفسيرات التمكين النسوي الأخرى السابق الإشارة إليها فنجد حرصاً من الأدبيات النسوية على الربط بين التمكين وبين مفهوم الآنا وليس العمل الجماعي "نحن"، فمن الثدرة أن نجد كتابات نسوية عن التمكين تُركّز أو تُشير للتمكين الجماعي للمرأة بالمجتمع بل التركيز بغالبية على التمكين الفردي للمرأة.

وعندما نتحدث عن التمكين فنحن نقصد بلا شك كيفية منح القوة أو النفوذ لشخص أو جماعة ما مهمشة أو مستضعفة بالمجتمع، ولكن عند الحديث عن الخدمة الاجتماعية فإن المقصود بالتمكين يتعدى التعريف السابق، فهنا يصبح التمكين نظرية وممارسة أو منهج للتطبيق، لذا لا غرابة أن نجد أن قاموس الخدمة الاجتماعية يُعرّف نظرية التمكين بأنها "تلك النظرية التي تهتم بالفئات السكانية المتدنية، من حيث كيفية منحها الفرصة لإحكام سيطرتها على مقدراتها وشؤونها، ومنحها الفرصة للدفاع عن مصالحها كما لو أنها جماعة مصالح أو جماعة ضغط سياسية، بينما عند النظر للتمكين من زاوية كونه طريقة أو منهج للممارسة، فإنه يُعرّف بأنه "الطريقة أو الأداة أو المنهج الذي يستخدمه المخطط الاجتماعي أو متخذ القرار لتحسين أوضاع تلك النسوة المهمّشات بالمجتمع من خلال منحهن الفرص عملياً لممارسة القوة والنفوذ والسيطرة على مقدراتهن الشخصية.

واختلاف الصور والرؤى حول الشيخوخة (المسن) أعطتنا الحد الأدنى من القوة اللازمة لطرح مفهوم التمكين لصالح هؤلاء وربما كانت الصورة الخاصة بالنظر إلى كبار السن بوصفهم رفاق، وحكماء، تصلح لطبيعة التمكين فقط، ثمة يتطلب ضرورة التدخل لصالح الصور الأخرى التي لا ترى أنهم يصلحون لشيء.

الخدمة الاجتماعية وتمكين المسنين:

يُمثل تحسين نوعية حياة الإنسان هدفاً استراتيجياً لمهنة الخدمة الاجتماعية، ومن ثم يسعى ممارسيها إلى مساعدة الضعفاء والمهمشين بصفة عامة والمسنين بصفة خاصة، لشد أزرها وتعزيز قدراتهم مستنديين في ذلك إلى ما تحفل به المهنة من قيم ومبادئ وأخلاقيات مهنية تعزز من قيمة الإنسان وترفع من شأنه وتحدد المؤسسة البريطانية للخدمة الاجتماعية BASW خمس قيم أساسية يلتزم بها الأخصائيون الاجتماعيون أثناء ممارستهم المهنية وهي:

1- الاحتفاظ بكرامة الإنسان وقيمته Human Integrity And Worth.

2- العدالة الاجتماعية Social Justice.

3- تقديم الخدمات الإنسانية Services To Humanity.

4- الكمال Integrity.

5- الكفاءة Competence.

وتسعى الخدمة الاجتماعية من خلال التزامها بهذه القيم إلى تمكين المسنين باعتبارهم إحدى الفئات المهمشة في المجتمع واتخذت المهنة لذلك العديد من الطرق والأساليب، وتباينت آراء علماء الخدمة الاجتماعية حول تحقيق هذه العملية (تمكين المسنين) فمنهم من يرى أنه يمكن تمكين المسنين من خلال السير في اتجاهين:

- 1- العمل على تغيير الاتجاهات الفكرية السائدة في المجتمع تجاه المسنين، والسعى أيضاً لمنح المسنين الحق في العمل والانخراط في العملية الإنتاجية بالمجتمع.
- 2- العمل على تعزيز قدرات المسنين وتنمية مهاراتهم ليستطيعوا المشاركة في صنع واتخاذ القرارات التي تمس حياتهم باستقلالية، أو في ظل الحد الأدنى من الدعم والمساعدات من أطراف أخرى.

ويرى آخر أنه يمكن تمكين المسنين من خلال:

- 1- إشراك كبار السن في حل مشاكلهم ووصف أوضاعهم.
 - 2- الاعتراف بهم وإشراكهم في صنع واتخاذ القرارات المتصلة بحياتهم.
 - 3- إشراكهم في تحديد أهداف السياسة العامة وتطوير الخدمات.
 - 4- إدراج احتياجاتهم ضمن الخطط المحلية والقومية.
 - 5- تمكينهم من التواصل بشكل أكثر فاعلية مع المهنيين وصانعي القرار.
- ويرى ثالث أن الخدمة الاجتماعية يمكن أن تسهم إسهاماً فعالاً في تيسير عمليات تمكين كبار السن من خلال:

- 1- تحليل كيف تؤثر حالة الضعف على موقف المسن.
- 2- تحديد مصادر القوة المحتملة في هذا الموقف.

مثال استرالي على التمكين:

تعتبر شبكة النساء المسنات OWN من أشهر الحركات الشعبية، وتُدار مباشرة بواسطة المسنات، تنظم برامج تعليمية بالانفاق مع رابطة أصحاب المعاشات من النساء CPA من سنة 1985 نمت تلك الحركة بسرعة غريبة وانتشرت في استراليا وانشأت العديد من المشروعات منها ما نشير إليه وهو:

أن شبكة النساء المسنات شبكة مجتمعية تدار وتعمل بواسطة تلك النسوة المسنات

أنفسهن أنشئت بهدف ربط أولئك النسوة بنظرائهن ذوى المصالح المتشابهة ولتحدى النموذج والصورة السائدة عن النساء العجائز.

ولتنفيذ ذلك اتخذت OWN قرارات بعقد لقاءات رسمية وغير رسمية، للفت الانتباه والرعى الاجتماعى لها، بخلاف تكليف مجموعة كُتّاب مسرح بتأليف استكشاث مسرحية، وقوالب تمثيلية، لأدائها (مستقاه من واقع حياة أولئك النساء) أيضاً عمدت OWN إلى إقرار أشكال مختلفة من التعليم: التسلية والحوارات السياسية لتلك النسوة بغرض تطوير وتنمية قدراتهن، وأيضاً لتقديم النصح أو الإرشاد للإدارات الحكومية إن أمكن لقد أسست Own اعتقادها على أن أولئك النسوة، هُنَّ الأجدرُّ والأكثر خبرة بحياتهن من غيرهن، خاصة مع ظهور البعض الذى يدعى العلم والخبرة بكل شئ، لذلك ركزت Own على أن تدريب وتطوير مهارات تلك النسوة، لإحداث التغيير الاجتماعى تجاه مشكلة كبر السن لدى النساء، ثَمَّ يعنى في النهاية خطوة للإمام نحو تحقيق المشاركة لذلك القطاع البائس بين المجتمع.

ويستخدم هذا النوع من التدخل مع فضايا العدالة فقط (خاصة لأولئك الذين يمتلكون أقل القليل من الخبرات والمهارات، والأموال أو حتى القوة البدنية)

ناقش Kotre هذا الباحث هذا النوع من التمكين في علاقته بالتنمية المجتمعية في دول العالم الثالث، وافترض أن المجتمعات العنصرية كان لديها المغزى على إيجاد الموارد بمجرد اقتناص الفرصة لذلك، أيضاً لوحظ أن المساعدة الخارجية تستند إلى المصادفة وغير مؤكدة الحدوث ودوامها يجعل المجتمع يُدمنها ويعتمد عليها كلية، ألا أن هذا المفهوم أو المدخل فشل لأن أى مجتمع معاصر لا يمكن أن يعيش أو يتطور بمعزل عن المجتمعات الأخرى المجاورة له.

أيضاً لوحظ أن المجتمعات حتى في أبسط صورها فشلت بنفسها ومتى اتاحت لها الفرصة في إيجاد مواردها اللازمة لتطورها.

وجهة نظر أخرى، تضمنها تعريف Mc - Ardle وهى أن الشئ الوحيد المطلوب لحدوث التمكين هو المشاركة فقط في عملية اتخاذ القرار أو على مستوى الأهداف الشخصية هى أخذ الرأى أو الاستشارة من الفرد أو المجتمع سواء في التعرف على الاحتياجات أو الخيارات، بعد ذلك كل شئ سوف يتم باسم ذلك الشخص (التمتع بالتمكين) إلا أن هذا المفهوم قد جذب انتقادات Toke Nism أكد على أن هذا المنهج قد يُستخدم فقط مع المعاقين، فشل أيضاً في إدراك أو تحديد كيف يراقب هؤلاء الذين

لهم نفاذ سريع للموارد، عملية التمكين نفسها بحيث تخلو من مضمونها بعد ذلك، وبصفة عامة فإن كلا النوعين من التمكين يرتبطان بخدمات الرعاية المقدمة لكبار السن، في الدول الغربية، وتتهم برامج الخصخصة الاقتصادية ذات التزعة المحافظة المجتمع بأن السبب وراء انتشار أفكار مثل برامج الرعاية خاصة الموجهة لكبار السن وبرغم ذلك فإن تلك البرامج تخضع لإشراف المهنيين عليها وعلى مواردها، ولقد ظهر مفهوم التمكين بصفة أساسية مع ظهور مفهوم التنمية المجتمعية وارتبط هذا بدوره بمصطلحات أخرى منها (المساعدة الذاتية، والمشاركة، الشبكات الاجتماعية، العدالة) والتمكين في مضمونه هو إعادة توزيع القوة على الأفراد، والجماعات الأخرى في المجتمع.

كما أن التمكين يُمثل فرض الرقابة الشخصية والاهتمام بأحداث التأثير الاجتماعي، وامتلاك القوة السياسية، والقانونية الكافية، وتُعرف Mc- Ardle مصطلح التمكين بأنه عملية إشراك الناس في اتخاذ القرارات المتعلقة بشئون حياتهم، ويرى أن ذلك ينطبق على من يحقق أهدافه الخاصة من خلال المساعدة الذاتية Self – Help لأنهم اعتمدوا على خبراتهم معارفهم، ومهاراتهم وقوتهم في تحقيق تلك الأهداف دون الاعتماد أو طلب العون من أحد.

والمشاركة أيضاً هي جزء حيوي من مفهوم المساعدة الذاتية، التمكين، حيث يجب إشراك الناس في القرارات المصرية الخاصة بهم، مما يخلق لديهم الثقة بالنفس، والخبرة تطوير مهارات جديدة كلما زادت المشاركة ... زادت المهارات، مما يزيد من قدرة المرء على المشاركة بعد ذلك.

والمشاركة يجب أن تكون إيجابية وإلا أحدثت أثراً سلبية.

ويبقى بعد ذلك المناقشات (حول التمكين) كمصطلح غامض مبهم وهو ما يُسمى بالكفاية الذاتية Self – Sufficiency .

كيف يحقق المسنون تلك الكفاية؟!

نعتقد أن المسن عليه اتباع الخطوات التالية لتحقيق هذا الهدف وهي:

1- التعرف على الاحتياجات الفعلية له.

2- التعرف على الخيارات أو الاستراتيجيات المتاحة له.

3- اتخاذ القرار أو اختيار الإجراء التنفيذي لإشباع احتياجاته.

4- تعبئة الموارد.

5- اتخاذ القرار في حد ذاته (إشباع الاحتياج)

ويُستخدم مصطلح التمكين بطريقة مختلفة وفي مناهج متعددة في أحداها وهي تُمثل الاستخدام المحافظ للتمكين حيث يرتبط المصطلح بالموقف، كمساعدة ذاتية شاملة، ووفقاً لوجهة النظر هذه يتطلب أن تكون الخطوات السابقة متكاملة مع جهود المشاركين أنفسهم مع وجود الحد الأدنى من التدخل الخارجي (الدعم المادي).

وأن الواقع يخبرنا بأن هناك الكثير الذي يمكن أن نستفيد منه باستخدام مهارات التفاوض في (مجالات السياسة) وفي تسوية النزاعات أو الصراعات، وفي الأمثلة السابقة سيظل مفهوم التمكين متداخلاً مع نموذج الرعاية العلاجية.

وربما يجب الإشارة إلى أن قضايا علاقات القوة تعتبر نقطة محورية عند إثارة قضايا أو مشكلات الدعم والخدمات للمسنيين، وأن هناك صراعاً بين مقدم الخدمة أو الدعم وبين مُتلقيها.

نماذج عن التمكين:

ثمة كتابات مختلفة قد تناولت أمثلة عديدة عن الإجراءات الإيجابية الفعالة التي اتخذها كبار السن تجاه قضايا وشئون حياتهم.

بعضها (هذه التجارب) تمت خلال عمليات تعليم الكبار، وبعضها الآخر أُجرى من خلال مبادرات مهنية، مع ذلك فإن كل مراحل عملية إصدار القرار من التخطيط إلى التنفيذ يخضع لرقابة المسنيين أنفسهم.

وأحد أشهر هذه الأمثلة ذلك المسمى بجامعة العمر الثالث (U3A) والذي بدأ في فترة مبكرة في فرنسا (السبعينات) يتضمن برنامج محاضرات دراسة السياحة، أنشطة ثقافية... وخضع هذا البرنامج للتطوير على أيدي جامعات عديدة، بهدف تعليم كبار السن.

تلى ذلك انتقال تلك الفكرة إلى إنجلترا، وأستراليا، وأجرى عملية تطويرات وتعديلات من الاستعانة بمدرسين متطوعين، جامعات أهلية وخاصة، على موارد الأفراد ومهاراتهم، ولوحظ أن 21% فقط من الملحقين بهذا البرنامج U3A فقط هم الذين أكملوه وحصلوا على درجة علمية فيه.

أيضاً هناك أمثلة عديدة تتعلق بالتعاون في مجالات الإسكان بين كبار السن منها إنشاء عدة مشروعات في كاليفورنيا لتحقيق العيش المشترك بين المسنين (الحياة، المسئولية) ولوحظ أن ليس هناك أى قيود أو معوقات بخصوص صورة المسن في أذهان هؤلاء، (تدهور صحي x جنون x خبل) حتى بين فئات السود من كبار السن سواء رجال أو نساء، ووجد أيضاً أن النساء السود أكثر قدرة على تحقيق التعاون في مجالات الإسكان المشترك أيضاً ... انشئت عدة نوادي ومنتديات محلية لخدمة كبار السن.

المشكلات والصعوبات التي تواجهها المنظمات العاملة في تقديم خدمات للمسنين:

1- هي في الموازنة بين متطلبات العمل الاجتماعي.

2- ضغوط السياسة.

(فكلاهما هام لأحداث التغيير الاجتماعي وفي تمكين الجماعات المهمشة، وأن كلاهما ضروري لتحقيق الدعم المتبادل (التبادلي).

وبالنسبة لكبار السن فالعمل الاجتماعي ضروري لتحقيق التفاعل بين الأعضاء المسنين أنفسهم، بينما جماعات الضغط السياسي فدورها إحداث أثر حقيقي (لذا يجب أن تكون الحاجات هنا متعددة وأن يحدث تنسيق بينها على المستوى القومي لتحقيق القوة) وقد ينتج عن استخدام تلك المنظمات لجماعات الضغط السياسي، إلا أن ذلك قد يُحجّم من مفهوم المشاركة.

باختصار نجد أن التمكين هنا يُقصد به، مشاركة مستخدم الخدمة في عملية التخطيط والتوصيل لها، كما يتضمن أيضاً نوعاً من المساعدة الذاتية بمقتضاها تأخذ الجماعة زمام المبادرة لخدمة نفسها ولتعزيز وجودها من خلال إحكام سيطرتها على مصدر القوة والنفوذ.

ومن ناحية أخرى يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم السياسية الشائعة من حيث تركيز الاهتمام على جماعات وفئات سكانية محددة، والعمل على تحسين ظروفها وضمان مشاركتها بالقرارات والسياسات الاجتماعية التي تؤثر على حياتها، وبطبيعة الحال، لا يقتصر استخدام منهج التمكين مع الفقراء أو المعوزين فقط بل يمكن التوسع في استخدامه بحيث يشمل الكثير من الفئات والجماعات مثل المعاقين والإثنيات وكبار السن أو أى فئة مستضعفة بالمجتمع ولا تجد من يدافع أو يتحدث باسمها.

دور الأخصائي في إطار تمكين المسنين:

ويُمارس الأخصائي الاجتماعي في إطار تمكين المسنين العديد من الأدوار، حيث يرى موريو Moreou أن تمكين المسنين يتطلب من الأخصائيين الاجتماعيين أن يعملوا كمُدافعين ليس مع أو نيابة عن المسنين فحسب، بل لمساعدتهم على تحديد وتغيير نظرة المجتمع إليهم وإعادة بناء الجوانب السلبية في شخصيتهم، ويذهب أيضاً (دلجادو وستابلس Delgado & Staples) إلى أنه لكي يتمكن الأخصائيين الاجتماعيين من أداء أدوارهم بكفاءة في تمكين المسنين لابد أن يؤدوا أدواراً أخرى (الميسر - الممكن - العامل المساعد)، فضلاً عن مساعدتهم على تحديد خياراتهم واتخاذ قراراتهم بأنفسهم، وتنمية وعيهم بحقوقهم تجاه المجتمع وحقوق المجتمع عليهم.

وتُشير هنا، إلى أن المسن كُلمًا شعر بالتقدير والاحترام وأن الأخصائي الاجتماعي يفهم جيدًا مشكلاته، كُلمًا وثق وشعر بأن المساعدة المقدمة إليه حقيقية وجادة، كما يُبين هنا بأن العميل قد يكون لديه تصورات جيدة لحل المشكلة ويسعى فقط لتلمس الدعم والمساندة من جانب الأخصائي الاجتماعي.

ويجب على الأخصائي الاجتماعي أن يتحلى بالقدرة على:

- الحديث والاتصال بالآخرين.

- والوعي بمشكلات المسن بدقة.

والقدرة على طرح الأفكار والمقترحات لتطوير العمل المهني، وبذات الوقت استبصار المستقبل لتغيير الفرد أو المجتمع، عند العمل مع الأفراد أو الجماعات أو الأسر أو المجتمعات.

ومن المتوقع أن يكون الأخصائي الاجتماعي "الممارس" على دراية ومعرفة كافيين وجيدين لتبني أدواراً متعددة ومختلفة بذات الوقت، وهنا يعد الأخصائي هو المسئول الرئيسي عن تحديد طبيعة ونوعية الدور الذي سوف يقوم به بما يناسب الظروف والمشكلة التي يتصدى لها، ومن أهم تلك الأدوار ما يلي:

دور المساعد:

هنا يقوم الأخصائي الاجتماعي بمديد المساعدة والدعم للأفراد المسنين أو الجماعات لتلبية أو للوفاء باحتياجات مُحددة لهم، ويستدعى هذا ضرورة التعرف

بدقة على طبيعة المشكلات المحيطة أو التي يتعرض لها هؤلاء، وتصميم استراتيجية مناسبة للتصدي لمثل هذه المشكلات، أيضاً يعمل على دعم قدرات الفرد المسن أو الجماعة بحيث يترك له أو لها الفرصة للتصدي لمشكلته أو لمشكلتها بنفسه أو بنفسها، وهنا ينظر لدور الأخصائي الاجتماعي على أنه دوراً استشارياً يقوم على طرح المشورة وتقديم النصح، ومساعدة الناس على كيفية مساعدة أنفسهم بعد ذلك.

دور الوسيط:

في ظل هذا الدور يقوم الأخصائي الاجتماعي بالربط أو الوصل بين الفرد المسن أو الجماعة "من بحاجة ماسة للمساعدة ولا يعرف كيف ولا أين يحصل عليها" مع مصادر الخدمات الاجتماعية بالمجتمع.

واليوم تنتشر بطول البلاد وعرضها المنظمات المجتمعية التي تخصص بمثل هذه النوعية من الخدمات "الوسيط" كما تتباين الأنشطة التي تمارسها أو الخدمات التي تقدمها مثل هذه المنظمات من حماية الأطفال، لتقديم الدعم والمشورة للنساء، لكبار السن وأبناء الإثنيات والأقليات بالمجتمع ممن يكونون عرضة للاضطهاد والتمييز.

المدافعة:

وهو هنا أحد الأدوار الرئيسية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي، وهو دور مستعار أو مشتق من مهنة المحاماة بالمقام الأول، وهو دور توجيهي نشط حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بالمدافعة عن المسن "كفرد أو جماعة" خاصة عندما يوجد مثل هذا المسن المحتاج فعلاً للمساعدة ولا يهتم به أو لا تعبرها المنظمات الرسمية أو غير الرسمية أدنى اهتماماً، هنا يقوم الأخصائي الاجتماعي المدافع بجمع معلومات تفصيلية دقيقة عن الحالة وعن الظروف الاجتماعية المحيطة بها، وبالتالي عن طبيعة الخدمات أو الاحتياجات المناسبة له.

والجدير بالذكر أن دور المدافع هنا ليس تسفيه لما تقوم به المنظمات المجتمعية الأخرى، بقدر ما يتبنى دور الدفاع عن مصالح واهتمامات العميل فقط والمطالبة باسمه بمختلف أنواع الخدمات التي تشبع احتياجاته.

الأخصائي الاجتماعي كمُنشِط:

حيث يُركّز على تغيير المنظمات أو المؤسسات المجتمعية القائمة، ويهتم كثيراً بتحويلات القوة والنفوذ والسلطة بالمجتمع، على اعتبار أن القوة أو السلطة هنا من

أخطر المصادر أو الموارد المتاحة بالمجتمع والتي يجب إعادة النظر في توزيعها بدقة ويقوم دور الأخصائي الاجتماعي الناشط على ممارسة أنشطة مثل:

- تقصى الحقائق واستجلائها.
- تحليل وتقدير الاحتياجات المجتمعية من الخدمات المختلفة.
- إجراء البحث والدراسة تجاه القضايا والمشكلات الاجتماعية المثارة.
- نشر وتفسير وترويج المعلومات.
- تنظيم الجهود والأنشطة بين الناس.

كما ينبغي على الأخصائي الاجتماعي أن يدرك جيداً أن كل مُسن لديه مبرراته وأسبابه الخاصة التي تقف وراء سلوكياته، وأنه قد يدافع عنها جيداً بل ويستमित في الدفاع عنها، ومن ثم وجب على الممارس المهني هنا أن يتعرف على تلك المبررات وأن يدحضها مع العميل برفق وإقناع كما ينبغي أن يدرك الأخصائي الاجتماعي كذلك أنه قد يدخل منطقة محرمة بداخل المسن وهي ما يطلق عليها منطلق "المرجعيات أو الثوابت" لدى الشخص المسن، حيث أن التعامل مع المبررات والحجج التي يبنى عليها العميل سلوكه رهن بالولوج الموضوعي المبني من جانب الممارس على الثقة لتلك المنطقة.

كما أن تطويع الخبرات الحياتية لدى الممارس أثناء عمله مع المسن لا يقتصر فقط على تلك المرتبطة بالجوانب العملية المهارية، بل والحياتية الشخصية لدى الممارس، فالمرج بين هذه وتلك يُؤدّي لبزوغ شخصية مهنية مُميّزة للأخصائي الاجتماعي قادرة على التعامل الموضوعي مع المشكلات الاجتماعية المختلفة للمسنين.

الفصل العاشر

تمكين النشء والشباب

من منظور الخدمة الاجتماعية

- أولا : نظرة على الشباب والتحول التي يمر بها.
- ثانيا : تمكين الشباب.
- ثالثا : ما هو تمكين الشباب.
- رابعا : أهداف التمكين الاجتماعي للشباب.
- خامسا : نماذج ونظريات تمكين الشباب.
- سادسا : استراتيجيات تمكين الشباب.
- سابعا : الإستراتيجيات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لتمكين الشباب.

الفصل العاشر

تمكين النشئ والشباب

من منظور الخدمة الاجتماعية

أولاً: نظرة على الشباب والتحولات التي يمر بها:

الشباب، مصطلح نقصد به الفترة الزمنية التي يمر بها الإنسان ما بين مرحلة الطفولة ومرحلة النضج والاستقرار الجسدي والنفسي والعاطفي، والجدير بالذكر أن مفهوم المراهقة من المصطلحات الحديثة نسبياً التي تزامنت مع التطورات التي مرّ بها علم النفس.

ومن ناحية ثانية، يميل علماء النفس والاجتماع للاستعانة بمفهوم "المراهقة" للدلالة على التحولات النفسية والعاطفية والجسدية التي يمر بها الفرد خلال مرحلة ما بعد الطفولة وحتى يصل لمرحلة النضج (النضج هنا جسدي، عاطفي وجنسي)، والمراهقة هي تلك الفترة التي تتوسط مرحلتى الطفولة والبلوغ، وبصفة عامة تعتبر فترة المراهقة هذه فترة تحول حرجة في حياة الفرد، لذا يوليها علماء النفس والمهتمين بالعلوم الاجتماعية الأخرى أهمية على ما سواها من مراحل النمو للجسم البشري.

لذا أجريت خلال السنوات الأخيرة الكثير من الدراسات العلمية الجادة الرصينة والتي جاءت نتائجها الختامية مؤكدة على خطورة وأهمية مرحلة أو فترة المراهقة بالنسبة لتنشئة ونمو الفرد نفسياً وجسدياً، كما ألفت بعض هذه البحوث الضوء عن كثر على سنوات المراهقة التي يمرّ بها الفرد في حياته والتأثيرات الجسدية والنفسية التي تُحدثها وتستمر مع الفرد في كافة مراحل حياته الباقية.

وتشير بعض هذه الدراسات أيضاً إلى أن التنشئة الاجتماعية والأسرية السليمة تُمكن المراهق من عبور هذه المرحلة بالحد الأدنى من عمليات التمرد على القيم والمعايير الاجتماعية ما يعنى أن الأسرة وعلاقات الصداقة الإيجابية قد يلعبان دوراً هاماً في تعزيز قدرة المراهق على تجاوز هذه المرحلة بدون مشكلات نفسية أو جسدية تذكر.

ومن الطبيعي أن يمرّ بعض المراهقين ببعض الصعوبات والمشكلات النفسية عند وصولهم لهذه المرحلة، ويؤكد علماء النفس والاجتماع على أن السنوات الخمسة

الأولى من عمر الطفل الفرد تُؤثر على مُجمل حياته سلبياً أو إيجابياً، أى أن الحوادث التى تمر بالفرد في مرحلة الطفولة تُؤثر على دخوله في مرحلة المراهقة.

والخلاصة، أننا يجب أن نعى تماماً مرحلة المراهقة التى يمرّ بها الفرد على اعتبار أنها مرحلة تتوسط الطفولة من ناحية والبلوغ من ناحية ثانية، وأنها تُؤثر أيضاً على باقى المراحل الحياتية التى يمرّ بها الفرد.

أيضاً يربط علماء الاجتماع بين مرحلة الشباب وبين تحولات مؤسسية يمرّ بها الفرد ويحددونها بثلاثة تحولات مؤسسية هامة بحياة كل إنسان وهى:

- استكمال المراحل التعليمية المختلفة، ودخول سوق العمل، أى انتقال الفرد من المدرسة لسوق العمل.

- تحقيق الاستقلالية عن الأسرة، والميل لتكوين أسرة جديدة.

- الفرار من السيطرة الأبوية التقليدية "البطيركية" والتحرّر من الأعباء التى كانت الأسرة تفرضها على عاتقه.

بينما ينظر السياسيون وعلماء السياسة وغيرهم، للشباب أو مرحلة الشباب على أنها مرحلة يتحمل خلالها الفرد جزءاً من المسئولية العامة سواء أكانت سياسية أو اجتماعية، كما يتمتع فيها بالكثير من الحقوق والامتيازات من بينها على سبيل المثال الحق بالاقتراع أو بالترشح للمناصب العامة.

وكما هو معروف أن قطاع الشباب يُشكّل الجوانب الرئيسية من الموارد البشرية التى تعتمد عليها التنمية الاقتصادية كنواه عمل "كماً ونوعاً" لما يتمتع به الشباب في هذه المرحلة العمرية من طاقات جسدية وعقلية وعملية بالإضافة إلى الحماس والاندفاع.

لذلك يجب أن نعى جيداً الدور الجاد الذى يقوم به الشباب في مسيرة التنمية ويتمثل هذا الدور في النقاط التالية:

1- مشاركة الشباب في المشاريع الاقتصادية الوطنية والقومية بدمجهم في قطاعات العمل المختلفة وفق قدرات وطاقاتهم وخبراتهم وميولهم، يعمل ذلك على رفع مستوى النمو الاقتصادى الوطنى والقومى، والاستغناء عن الخبرات الأجنبية المستوردة المكلفة في جدوى هذه المشروعات.

- 2- المشاركة الفعلية للشباب في تحديد احتياجات المجتمع المصري والعربي الاقتصادى، وإعداد الخطط المبنية على القدرات التى يتمتع بها الشباب المصري والعربي.
 - 3- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع المصري والعربي واستقراره من خلال المؤسسات والتنظيمات المعنية في الوطن العربي.
 - 4- إسهام الشباب في الخدمات الاجتماعية والتطوعية في المجتمع، مثل مساعدة أجهزة الأمن في حفظ النظام والأمن، والأعمال الخيرية وأنشطة حماية البيئة، وأعمال قطف المحاصيل الزراعية، والأنشطة السياحية والأعلامية.
 - 5- الإسهام في البرامج التعليمية التربوية مثل محو الأمية ودورات الثقيف والتوعية الصحية وتنظيم الأسرة.
 - 6- إسهام الشباب في ترسيخ الحضارة المصرية والعربية وتاريخه، من خلال الحفاظ على الموروث الشعبى والوطنى، وحمل رسالة هذه الحضارة إلى الأجيال اللاحقة وإلى الأمم والشعوب الأخرى.
 - 7- يقع على عاتق الشباب دور هام في توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى، وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة مجتمعا المصري والعربي مع الحفاظ على الهوية والشخصية المصرية والعربية.
 - 8- يقع على عاتق الشباب دور الإسهام في حفظ الأمن الغذائى للمجتمع، وذلك بنشر الوعي الاستهلاكى وترشيده بين المواطنين، وتوجيه المجتمعات المحلية إلى إنتاج الغذاء الكافى كمًا ونوعًا لمتطلبات السكان في المجتمع.
 - 9- تقع على عاتق الشباب مسئولية المشاركة في حماية أمن وسيادة حدود الوطن من خلال المؤسسة العسكرية والقوات المسلحة سواء بالتطوع أو التجنيد الرسمى.
 - 10- تقع على عاتق الشباب مسئولية توفير الحماية المدنية والدفاع الاجتماعى بالإسهام في أعمال الدفاع المدنى والأمن العام وأنشطتها وفاعليتها تطوعاً أو تكليفاً.
- ومن أكثر المشكلات التى يُعانى منها الشاب في أفريقيا بصفة عامة ومصر بصفة خاصة هى:

1- مشكلة البطالة، والبطالة المقنعة:

ولقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث لفهم كيفية خلق المزيد من فرص

العمل لهؤلاء الشباب، وهناك العديد من المبادرات التي قُدمت للتعرف على أسباب وتداعيات هذه المشكلة فيعرض كلاً من Garcia And Fares أن هناك العديد من الأسباب التي أدت إلى زيادة مشكلة البطالة ومنها:

- 1- عدم وجود المهارات والاستعداد الكافي لدى الشباب للدخول في سوق العمل.
- 2- كذلك الهجرة من الريف للحضر.

في حين أن البنك الدولي أدرك أنه من الضروري إتباع منهج متكامل ومتسق للربط بين سياسات تمكين الشباب في المناطق الحضرية، وسياسات تمكين الشباب في المناطق الريفية.

ووفقاً لتقرير التنمية البشرية لعام 2004، تحتل مصر المرتبة رقم 108 بين 175 دولة فيما يتعلق بمعدلات التنمية وارتفاع معدل البطالة، ورغم الجهود التي بذلت في مصر على مدار عقود وما زلت تبذل لتحقيق التنمية الاقتصادية إلا أنها لم تنجح بشكل كامل في تحقيق نتائج ملموسة وتغير حقيقى في مستوى معيشة المصرى، ومن أسباب ذلك أن بعض الحلول لهذه المشاكل الاقتصادية يتم التعامل معها على المدى القصير، بالرغم من أن التنمية الاقتصادية تعتمد على إجراءات طويلة المدى، وتتعلق بإعادة هيكلة الاقتصاد لتحسين الوضع الاقتصادى للمجتمع، ويمكن تحديدها من خلال مؤشرات معينة مثل عدد الوظائف المتاحة وتوزيع الثروات ومستوى المعيشة... الخ.

وذلك بالإضافة إلى أن مشاركة الشباب في التنمية الاقتصادية ضعيفة أو معدومة كما أن مشاركتهم في صنع الحلول الاقتصادية غير قائمة، بالإضافة إلى عدم اهتمام بما يشغل الشباب من هموم مثل: انتشار البطالة وخاصة بين فئة الشباب وهو ما يعتبر من أكثر وأهم التحديات التي تواجه التنمية الاقتصادية.

2- افتقاد الشباب للبرامج التي تُساعد على تنشئتهم أو إعطائهم الفرص التي تتناسب مع إمكاناتهم وقدراتهم وطموحاتهم في بناء مستقبل الوطن، وتوسيع نطاق الخيارات أمامهم، وتمكينهم من تجاوز القيود التي تحول دون قدرتهم على المبادرة والإنجاز، وتحمل مسؤولية المشاركة في تنمية مجتمعاتهم.

3الفقر:

من المرجح أن الشباب يُعانون من الفقر أكثر من الفئات الأكبر سناً، حيث يكون

التعرض للفقر مرتفعاً بصفة خاصة بين الأسر التي لديها ثلاثة شباب أو أكثر، ومن المشكلات المترتبة على ظاهرة الفقر ما يلي:

- أ- البقاء في دائرة الحروب مما يؤدي بدمار أفراد المجتمع وانهاضه ككل.
- ب- انعدام أو تدنى في مستويات الدخل.
- ج- انتشار البطالة.
- د- انخفاض مستوى المهارة وظهور الأمية (الجهل).
- هـ- ظهور وانتشار الأمراض وانخفاض مستوى الرعاية الصحية مما تؤدي إلى ارتفاع معدلات الوفيات.
- و- نقص وسوء التغذية والتي تؤدي لانتشار الأمراض.
- ز- تدنى مستوى الإسكان.
- ح- ظهور المشكلات الاجتماعية مثل التفكك الأسري الناتج عن عدم قدرة رب الأسرة على تحمل المسؤولية لباقي أفراد الأسرة والتي تؤدي إلى: اللجوء إلى نزول الأطفال إلى مجال العمل، وترك الدراسة للمساعدة في سد احتياجات الأسرة من مأكّل وملبس.
- ط- انتشار الجرائم مثل القتل، والسرقات، والاختلاس الناتج من انخفاض الدخل ومستوى المعيشة والرغبة في الثراء أو الحصول على المال لسد احتياجات الأسرة.
- ي- قلة فرص التعليم بالنسبة لأفراد المجتمع.
- ك- نقص القدرة والضعف الجزئي والكلي عن المشاركة بفاعلية في الحياة الاجتماعية والاستمتاع بشمار التطور الحضاري والتنمية.
- ل- يوجد 85% من شباب العالم يعيشون في الدول النامية وفي ظروف فقر شديدة، وأنهم يعيشون في معظم الأحوال في مجتمعات لا تتوافر فيها إمكانيات المياه والخدمات الصحية والتعليمية، كما أن التوقعات تشير إلى أن هذه النسبة سوف ترتفع إلى حوالي 89 مع حلول عام 2025.

4. ضعف العلاقة بين التعليم والتأهيل لسوق العمل:

تشهد مصر حالياً أعلى معدلات النمو كثافة في أعداد الشباب بالفئة العمرية 15-29 سنة، مما يضع أعباء هائلة على قدرة سوق العمل لتأمين فرص العمل للوافدين الجدد إلى السوق، يتمثل التحدي الكبير الذي يواجه صانعي السياسات في تأمين التشغيل للأعداد الغفيرة والمتزايدة من الوافدين لسوق العمل، ولمواجهة هذا التحدي تقوم الحكومة المصرية الآن بوضع خطة عمل قومية تُركّز على الشباب كأصل من الأصول، وكجزء من تلك الخطة تم إجراء تحليل "مسح الانتقال من المدرسة إلى العمل" بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وذلك بغرض وضع سياسات ملائمة للشباب، ويقوم المسح بتحليل أوضاع التشغيل والتعليم للشباب من خلال مفهوم الانتقال من المدرسة إلى العمل، والمُصمَّم من أجل تقييم مدى السهولة التي ينتقل بها الشباب من المدرسة إلى أول عمل يقوم به.

وإن الحقائق التي يقدمها المسح تُبرز فكرة أصبحت سائدة اليوم، وهي أن الحصول على التعليم ليس ضماناً للحصول على العمل، فالشباب المتعلم ليست لديه ميزة عندما يتطرق الأمر إلى البحث في سوق العمل عن فرصة للالتحاق بالعمل، ويبدو أن العكس صحيح في واقع الأمر، لأن ذلك يعكس - مرة أخرى - عدم التوافق بين مهارات الباحثين عن فرص عمل، وبين ما يعرضه أرباب العمل، ويعجز سوق العمل حالياً عن توفير فرص عمل كافية تلبى احتياجات كافة الباحثين عن العمل وخصوصاً المتعلمين، ولهذا فقد حان الوقت للتحويل إلى حل بديل، ألا وهو هيئة الشباب بما يتناسب مع احتياجات السوق، وإذا كان ما سبق لا يعنى التقليل من أهمية التعليم الرسمي فإنه يُشير بشدة إلى ضرورة تقديم بعض أشكال التدريب، والتوجه بصفة خاصة نحو القطاعات القادرة على استيعاب مزيد من القوى العاملة، وثمة حاجة شديدة إلى التركيز على التعليم المهني، والتدريب وبناء المهارات، ويجب تشجيع شركات القطاع الخاص، والمصانع والمشاريع الموجودة على الصعيد المحلي (وربما إلزامها قانوناً) على تحمل بعض المسؤوليات، فيما يتعلق باستيعاب بعض طاقات الشباب الهائلة، وثمة بعض المبادرات الكبرى مثل مشروع مبارك- كول، ولكن تزد عليه بعض القيود، بسبب القدرات المحدودة لمصانع القطاع الخاص القائمة على استيعاب المتدربين، ويبدو الحل في توفير بعض الحوافز التي يمكن للقطاع الخاص بموجبها أن يأخذ بعض المتدربين بشكل منظم ودوري وأن يقوم بتدريبهم ثم يعرض عليهم فرص عمل لائقة ومضمونة.

ولذا لا غرابة أن تركز السياسات الاجتماعية المخصصة للتعامل مع مشكلات الشباب على جوانب ثلاثة رئيسية وهي:

أ- الجانب الاجتماعي.

ب- الجانب النفسي.

ج- الجانب السياسي.

تمكين الشباب:

منذ زمن بعيد أُعتبر الشباب كمتلقين للخدمات، وكانت البرامج المُقدّمة للشباب تتسم بالوقاية من المخاطر، ولكن منذ عقد الأمم المتحدة لاتفاقية حقوق الطفل عام 1989 والتي أقرّت بحقوق الطفل في المشاركة والتشاور في الأمور التي تُؤثر على حياتهم.

وفي الأونة الأخيرة تعزّزت وجهة النظر التي تُنادي بأن الشباب عناصر اجتماعية نشطة يمكن أن يشاركون بفاعلية في المجتمع المحلي، إلا أن هناك عوائق تحول دون مشاركة الشباب لا تزال موجودة وتشمل هذه المعوقات الثقافات التنظيمية التي تمنع الشباب من المشاركة والتفكير في ادوار جديدة، أنه يجب على المجتمع أن يقوم بإحداث تغييرات اجتماعية عميقة لبرامج الشباب كمواطنين نشطين.

ولكي يكون المجتمع والتغير الاجتماعي ذو قيمة فإن ذلك يتطلب تعامل الكبار مع الشباب كشركاء في عملية تنمية المجتمع، وأن يعملوا معاً على تطوير شبكة من العلاقات الاجتماعية من الكبار والشباب، وكذلك مواجهة العوائق التي تحول دون مشاركة الشباب ولا تزال موجودة.

حيث يمتلك الشباب القدرة على إحداث التغير وعلى تنفيذ العقد الاجتماعي الجديد بين المواطنين والدولة، وتقف مصر حالياً عند مفترق الطرق، حيث تضخمت فئة الشباب في الفئة العمرية من 18-29 سنة 19.8 (مليون شاب وشابة) بدرجة غير مسبوقة، وهي بذلك يمكن أن تتحوّل إمّا إلى فرصة أو إلى لعنة نتيجة البطالة، وهناك حاجة ماسة لخلق بيئة وسياسات داعمة حتى يمكن ترجمة تضخم فئة الشباب إلى نمو وتشغيل واندماج اجتماعي، ويؤدي إقصاء الشباب إلى طول فترة الانتظار حتى يبدأوا حياتهم الخاصة حيث ينتظرون فترات طويلة يعانون فيها من البطالة ويعيشون مع آبائهم، ويعجزون عن الزواج أو تملك مسكن، ومن الصعب على الشبان أن يحصلوا

على فرص، كما تتقلص الفرص كثيراً أمام مشاركة الشباب في الحياة العامة، وهناك تراجع واضح في السلوكيات التي تتسم بالتسامح واحترام الآخرين سواء كانوا من دين آخر، أو من جنس آخر، ويسود بين الشباب حالياً عدد من القيم السلبية، بالإضافة إلى التطرف، وعدم تقبل آراء الآخرين، وانعدام الشعور بالانتماء والسلبية.

ومن هنا يأتي التمكين الاجتماعي للشباب، والذي يُمثل النسبة الأكبر في الهرم السكاني في مصر، والقوة المستقبلية لمصر، كما أن التحديات التي يواجهها وطننا في العصر الحديث وضرورة تحقيق التنمية تقتضي وجود شباب لديه إحساس بالمسؤولية المجتمعية ويطمح نحو المشاركة المجتمعية، ويكون شباب واعى مثقف قادر على أن ينافس أقرانه من الشباب في الدول الأخرى ويندمج معهم ويتبادل خبرته وثقافته معهم وينقل عنهم أفضل ما فيهم مع احتفاظه بهويته وانتمائه الشديد لبلده.

إن التمكين الاجتماعي للشباب أصبح الآن ضرورة ملحة ويجب أن يسير بشكل متوازى مع التمكين الاقتصادي والسياسي له، فهم مجالات متداخلة وكل منها يؤدي إلى الآخر.

وتتضح أهمية التمكين الاجتماعي للشباب بشكل أكبر، إذا ما نظرنا لمجموعة القيم الدخيلة على شبابنا والعادات الجديدة والمفاهيم الخاطئة والتي تبلور في مجموعة من المشاكل التي عَبر عنها الشباب نفسه، عندما تم سؤاله عن التمكين الاجتماعي وضرورته ومن أهم هذه المشاكل والتي يجب أن نواجهها.

1- الانتماء والهوية.

2- هدم توافر المهارات الحياتية التي تُمكن الشباب من المشاركة.

3- الفجوة الكبيرة بين الطبقات والتي تنعكس على طريقة تنشئة الشباب وعلاقاتهم ببعضهم البعض.

4- المشاكل الاجتماعية مثل الزواج العرفي أو عدم القدرة على الزواج نتيجة الظروف الاقتصادية.

5- الإدمان كوسيلة للهروب من المشاكل.

6- التطرف كوسيلة أخرى للهروب من المشاكل والبحث عن هوية مختلفة.

7- غياب ثقافة التطوع والمشاركة المجتمعية.

8- العنف الأسري والمجتمعي.

ثالثاً: ما هو تمكين الشباب:

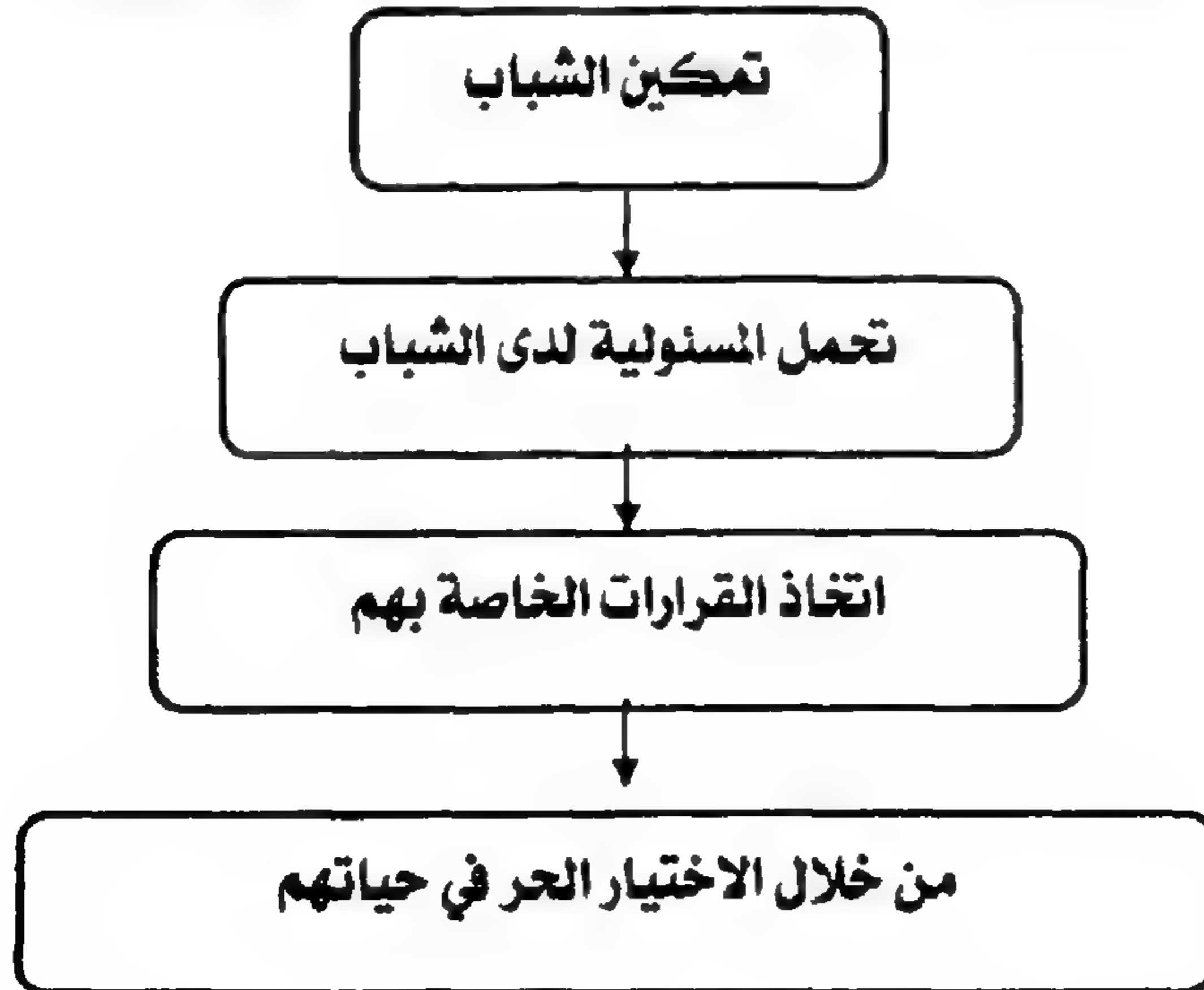
ويُحدد برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (UnchS) تمكين الشباب بأنها "تلك العملية التي من شأنها تعزيز تنمية المواطنة والإنتاجية في تلك المرحلة الهامة من العمر"، ويقوم تمكين الشباب على أساس أنهم أفضل الموارد المساهمة في تعزيز مسيرة التنمية المجتمعية، وكذلك يعتبر الشباب من أهم عوامل التغيير في مواجهة التحديات وحل المشكلات الخاصة بهم.

وهناك العديد من المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تمكين الشباب، منها: غياب الشباب عن السلطة، والعمل على قميش تلك الفئة الهامة، لذلك لابد من وضع استراتيجية تستهدف إزالة كافة العقبات الرسمية وغير الرسمية، وتقليل التحديات التي تواجه تمكين الشباب.

كما يشير Msya إلى أن تمكين الشباب يتطلب قاعدة اقتصادية واجتماعية وسياسية وتوفير موارد كافية، ووضع إطار قانوني وإداري يكون بمثابة داعماً لهم، مع وجود بيئة مُستقرة تتسم بالسلام والمساواة والديمقراطية، ومنظومة من القيم الإيجابية والحصول على المعارف والمهارات.

والشكل رقم (2)

يوضح علاقة التمكين بحرية اتخاذ القرار لدى الشباب



ويؤكد Msya أن تمكين الشباب يحدث عندما يكون الشباب قادرين على الاختيار الحر في حياتهم، واتخاذ القرارات الخاصة بهم، وتحمل مسؤولية الأفعال المبنية على تلك القرارات.

وفي هذا الإطار يناقش "دركمان وريان" أنه يجب على الأخصائيين الاجتماعيين تقييم أثر العوامل الاجتماعية والسياسية والثقافية على الشباب، والتعرف على أساليب ونظم موارد المجتمع التي يمكن أن تؤيد الجهود الرامية في تأقلم هؤلاء الشباب في بيئتهم.

ويشير كيفر Kieffer إلى أنه توجد ثلاث مستويات من الضعف أو العجز Powerlessness في إطار حديثة عن الشباب، ويُناقش قضايا الضعف في كل مستوى من هذه المستويات الثلاثة:

1- المستوى الأول من الضعف أو العجز:

ويتضمن تجاهل حقوق الأطفال اعتماداً على الوضع الاجتماعي لوالديه، وكذلك لا تهدف جوهر العملية التعليمية في الدول النامية لمستقبل الأطفال، كما يُعاني الأطفال من العديد من مظاهر الحرمان من حقوقهم كبشر، فهم معزولين عن المشاركة وصنع القرارات التي تؤثر في حياتهم بما يؤدي إلى تزايد الشعور بالتوتر والعجز لديهم.

2- المستوى الثاني من الضعف أو العجز:

ويتمثل في معاناة الشباب من انتهاك لحقوق الإنسان في الدول النامية باعتبارها الوسيلة النهائية للبقاء على قيد الحياة، كذلك يعاني الشباب الحرمان من الرعاية الطبية ولا يحصلون على أي نوع من أنواع الحماية من الحكومة.

3- المستوى الثالث من الضعف أو العجز:

ويجدها الشباب بعد دخولهم للحياة ويصبحوا عاطلين حيث يجدون صعوبة في الاندماج مع المجتمع الجديد.

وهنا نرى أن التمكين الاجتماعي للشباب يعني أن يكون لدينا شباب منتمي لمصر ويعشق تراثها، ويعتز بهويته، ذو رؤية عملية بعيدة المدى، ومُبدع ولديه تصميم والتزام، ودرجة عالية من الكفاءة والقدرة على المشاركة واتخاذ القرارات، يُشارك في مجتمعه بفاعلية.

ونحن بحاجة إلى أن نتناول بعض الأمور التي تمثل الإطار العام قبل التحدث عن النماذج والإستراتيجيات الخاصة بتمكين الشباب، فنجد أن الفئة المستهدفة لنماذج واستراتيجيات التمكين الاجتماعى هى فئة الشباب من الذكور والإناث، والتي يجب أن نراعى في اختيارها أن يُعبر في تكوينها عن النسيج الاجتماعى في مصر بمختلف أبعاده.

ولذلك فإن أى نموذج أو إستراتيجية أو برنامج سوف يوجه لتلك الفئة لابد من مراعاة احتياجاتها والمشكلات الاجتماعية التي تعاني منها، وفي الواقع لا توجد برامج توجه لهذه الفئة سواء من الجمعيات أو الأحزاب أو حتى من وزارة الشباب.

ومن وجهة نظرى أرى أن أهم ما يمكن توفيره لهؤلاء الشباب في ظل غياب المهارات وقلة فرص العمل، هى العمل على إعطائهم مهارات حياتية وقيادية، وإيجاد دور مجتمعى لهم بحيث يكون دوراً فاعلاً ومؤثراً ومنتجاً، وقد يكون ذلك من خلال عدة نقاط مُتمثلة كالاتى:

- إشراكهم في إدارة النوادي الشعبية أو مراكز الشباب أو الدورات الرمضانية والموسمية.
- خلق كوادر قيادية منهم، وفتح المجال أمامهم للتعبير عن آرائهم وإشعارهم بأن هناك صدى لآرائهم وأن هناك من يسمعها.
- يمكن عمل حملة لتغيير مفاهيم الزواج ومتطلباته، بالإضافة إلى نشر ثقافة العمل التطوعى، والفهم الجديد للعمل مثل العمل Part- Time والعمل المؤقت، وتغيير نظرة الشباب لأنفسهم وأيضاً تغيير نظرهم للعمل التقليدى.
- يجب توجيه السياسات وبرامج التمكين الاجتماعى للشباب في الريف والحضر، مع محاولة دمج المفاهيم بين شباب الحضر والريف، وخلق الانتماء للوطن بداخلهم، مع مراعاة أن برامج الشباب في الحضر ستختلف عن برامج الشباب في الريف، وذلك حتى يشعر جميع الشباب أن مصر هى وطنهم جميعاً وليست مجرد وطن طبقة أو فئة معينة.
- يجب مراعاة أن الشباب يختلف أيضاً في توجهاته واحتياجاته طبقاً للتعليم ويجب أن نراعى ذلك.

رابعاً: أهداف التمكين الاجتماعي للشباب:

إن سياسات وبرامج ونماذج واستراتيجيات التمكين الاجتماعي يجب أن تستهدف:

- 1- تحقيق المشاركة المجتمعية للشباب بمعناها الواسع، ونشر ثقافة المواطنة المسئولة، والدور والمسئولية الاجتماعية للشباب: وثقافة الإبداع الاجتماعي، وليس فقط نشر مبادئ ومفاهيم التطوع.
- 2- إنشاء منظومة معلوماتية تساعد الشباب على التعرف على القنوات المختلفة والفرص المتاحة أمامه وكيفية الاستفادة منها.
- 3- تطوير وتنمية المهارات الحياتية للشباب.
- 4- إعطاء الفرصة للشباب بأن يتم التعامل معهم كفئة في المجتمع مساوية لكافة الفئات الأخرى، ولها نفس الحقوق وعليها نفس الواجبات، وأنهم ليسوا عبء أو مصدر خطر.
- 5- إعداد الكوادر الشابة وبناء وعي وفكر جماهيري بأهمية حرية الرأي والتعبير، وذلك حتى نخلق الانتماء لدى الشباب.

والخلاصة:

يُحلل هذا الفصل مفاهيم مشاركة الشباب في صنع القرار، وتقاسم القوة، ممارسة القوة والممارسات الثقافية المختصة، وهذه الأربعة عوامل تستخدم لقياس التمكين التنظيمي وفيما يلي جدول تلخيصي لهذه المفاهيم:

طبيعة المنظمة	عامل التمكين	تمكين الشباب
منظمة أ	<ul style="list-style-type: none"> • وجود الحكم الذاتي/ حرية التصرف. • بناء علاقة داعمة مبنية على الثقة. • التغذية العكسية في الوقت المناسب والاتصال. • الحصول على المعلومات. • الوصول إلى الموارد عن طريق التدريب والتعليم 	<ul style="list-style-type: none"> • اكتشاف قدراتهم. • مشاركة الشباب في عملية صنع القرار. • الدعم التنظيمي والثقة بالنفس.
منظمة ب	<ul style="list-style-type: none"> • إيجاد أقصى قدر من قوة العاملين الشباب. • التطوير المهني. • فهم واسع حول الإدارة التنظيمية. • نظام اتصال فعال. • العلاقة الداعمة مع القادة. • احترام استقلال العمال والإبداع 	<ul style="list-style-type: none"> • الفهم الدقيق لشخصية الشباب. • إيقاظ أفكارهم لإبداعية. • فهم الاختلافات الاجتماعية والسياسية بين الشباب. • تنمية قدراتهم
منظمة ج	<ul style="list-style-type: none"> • التطوير المهني. • اكتساب المعرفة. • تنمية الكفاءة لتحسين الأداء الوظيفي. • التعليم من أجل التنمية الذاتية. • الانخراط في تجارب متباينة 	<ul style="list-style-type: none"> • القدرة على حل مشكلاتهم بأنفسهم. • الاستفادة من تجاربهم السابقة

خامسا: نماذج ونظريات تمكين الشباب:

هناك العديد من نماذج تمكين الشباب يمكن تحديدها لمساعدة المهنيين الذين يعملون مع الشباب ومنها على سبيل المثال:

1-مدخل تنمية وتمكين الشباب: YDEA

The Youth Development And Empowerment Approach

ويرى ذلك النموذج أن الشباب هم الموارد والأصول التي ينبغي الاستفادة منها في الشئون المجتمعية، ويتم ذلك من خلال المشاركة، وتوفير فرص للتعليم.

2-وقدّم كلاً من Linney And Chinmaan عام 1998 نموذج لتمكين المراهقين Adolescent Empowerment Model (Aem) ويُركز هذا النموذج على ضرورة تقديم أدوار هامة للمراهقين تُشعرهم بالاستقرار والثقة بالنفس خلال فترة تشكيل الهوية في تلك المرحلة، للعمل على زيادة قدرتهم على مواجهة مشكلة عدم وجود هدف مُحدّد لدى معظم الشباب.

3-وقد ركّز كيلى 2003 على الجانب النفسى للتمكين حيث يُعانى المراهقين خلال تلك المرحلة من بعض المشكلات النفسية مثل: الملل، والإحباط، والاغتراب الذى يُؤدى إلى تعاطى معظم هذه الحالات المخدرات، والحمل في سن المراهقة، والانحراف، في ظل غياب الرعاية الاجتماعية وضعف الثقة بالنفس.

ويعمل ذلك النموذج على جعل الشباب أقل عُرضة لتغيير اتجاهاتهم عن المسار الصحيح في بيئة غير آمنة، وبالتالي يعيشون حياة منتجة وسعيدة بعيداً عن الانحراف.

4- نماذج التمكين والتنمية: الرؤية في أفريقيا:

وقد ركّز عديد من الباحثين على إيجاد نماذج للتمكين يمكن اعتمادها من جانب مختلف الحكومات في أفريقيا مثل معهد التنمية المستدامة، وقد اقترح كلاً من Helmore And Singh نموذج سبل العيش المستدام، والوقوف على ثروة الفقراء، ويعتبر ذلك بمثابة نقطة أو بداية لانطلاق عملية التمكين للشباب بأفريقيا بشكل عام.

ويرى البعض أنه لكي تنجح عملية التمكين لابد من العمل على تغيير القيم في مختلف أنحاء البلاد، وكذلك إحداث تغييرات قيمية في أوساط الشباب أنفسهم وفي مجتمعهم أيضاً، وأن يُدرك الشباب قدرته على الأداء وليس عجزهم، حيث يمكن أن يساهم الشباب في التنمية الاقتصادية، ولديهم ما يكفى من القوة للمشاركة في عملية صنع واتخاذ القرارات، والاستفادة من الفرص المتاحة، والاستثمار في الموارد المتاحة، ومعالجة القضايا المجتمعية، وممارسة حقوقهم الفردية.

وتحاول جميع الحكومات أن تحافظ على الرفاهية الاقتصادية لمواطنيها، لذلك وضع

Narayan أربعة عناصر أساسية يمكن أن يقوم عليها الإصلاح المؤسسي للدولة وهي:

1- الوصول المبكر للمعلومات.

2- المشاركة.

3- المساءلة على جميع المستويات الحكومية.

4- القدرة التنظيمية المحلية.

كما يُشير إلى أن أفضل الطرق لتمكين المواطنين:

1- العمل على إصلاح القيم واستثمار الطاقات البشرية.

2- ضرورة القضاء على الفساد والمحاباة في جميع المستويات الحكومية، وذلك لأن انتشار الفساد يؤدي إلى إضعاف عملية صنع القرارات، وكذلك إهدار الموارد، وفقد المواطنين الثقة في الحكومة.

5- ويقدم جينجز وآخرون Jennings, et al النظرية الاجتماعية النقدية في تمكين الشباب، والتي تؤكد على الجهود الجماعية لإحداث التغيير الاجتماعي والسياسي والتي تُحدد ستة أبعاد أساسية باللغة الأهمية لتمكين الشباب وهي:

1- البيئة الآمنة.

2- المشاركة الحقيقية.

3- التقاسم العادل للقوة بين الشباب والكبار.

4- التفكير النقدي بين الأفراد والعمليات الاجتماعية والسياسة.

5- المشاركة في العمليات الاجتماعية والسياسية لإحداث التغيير.

6- التكامل الفردي والمجتمعي في مستوى التمكين.

6- نموذج دراسة التحولات التي يمر بها الشباب:

وهو من النماذج التي ظهرت في السنوات الأخيرة، والتي تُركز على دراسة التحولات التي تحدث للشباب أو النشء بمجتمع ما بلحظة تاريخية أو زمنية، ما كما يمكن من خلال هذا النموذج التعرف على التغيرات التي مرّ بها الشباب خلال سنوات القرن العشرين الماضية والسنوات القادمة سواء على مستوى الحالة الصحية

أو الجسدية أو العاطفية، ويمكن من خلال هذا النموذج إجراء مقارنات موضوعية بين التحولات التي مرَّ بها الشباب بفترات تاريخية ما، للتعرف بدقة على التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي كانت سائدة وقتها، وفي ظل هذا النموذج يمكن للباحثين من توقع أثر مُتغيِّر ما (سياسي/ اقتصادي/ أو اجتماعي) على الشباب بفترة زمنية تالية.

فترة المراهقة:

ومصطلح المراهقة مشتق من المراهقة كفترة بينية تتوسط الطفولة والنضج التي يمرُّ بها كافة البشر بالمجتمع، ولعلَّ أهمية دراسة هذه المرحلة تتمثل في التعرف على المسببات النفسية والفسولوجية وغيرها، مما يعترى جسد وعقل المراهق به دفعاً للانحراف في الأشكال المتواترة حالياً.

ومن وجهة نظر التنشئة الاجتماعية فإن فترة المراهقة تُمثِّل مرحلة تحول لدى الطفل وانتقاله من مرحلة الطفولة لمرحلة أخرى تتسم بسمات وخصائص منها: السعي للاستقلالية وتكوين الشخصية والهوية، وتبدى لدى المراهق الميول والتفضيلات الجنسية، كما يميل لممارسة أدوار جديدة ومختلفة، ولعلَّ الدور الرئيسي لعملية التنشئة الاجتماعية خلال هذه المرحلة، يقوم على كيفية نقل أو تحويل المراهق للمرحلة التالية "البلوغ أو النضج" بأقل قدر من التمرد والعصيان الاجتماعي على المعايير والقيم والاتجاهات السائدة.

فطبقاً لأراء العلماء فإن المراهقة تعتبر عملية توقف للتنشئة الاجتماعية الجارية، وأنه ما لم تُعالج هذه العملية بحنكة من قبل أطراف أو عناصر التنشئة الاجتماعية، فإن مردود أو ناتج التنشئة الاجتماعية سيكون ضئيلاً بالمقارنة بمرحلة الطفولة، كما ستؤثر المراهقة أيضاً على سلوكيات وتصرفات واتجاهات الفرد البالغ فيما بعد، وهي بدورها ستعكس على علاقاته الاجتماعية.

سادساً: استراتيجيات تمكين الشباب:

عند تحليل المؤلفات الأكثر ارتباطاً بالإجابة على سؤال الفصل الحالي الذي يستهدف الإجابة عن: ماهية الاستراتيجيات المختلفة لتمكين الشباب؟ وكيفية تقديم وتحسين مثل هذه الاستراتيجيات؟ يقودنا ذلك إلى ضرورة استقلال أفريقيا بصفة عامة ومصر بصفة خاصة اقتصادياً، حتى يمكن تمكين الشباب ومنحهم صوتاً، وزيادة فرص

العمل، وضمان سلامتهم الجسدية والنفسية، وزيادة فرص الوصول إلى مرافق الرعاية الصحية، وتوسيع مؤسسات التدريب على المهارات الحياتية، فضلاً عن تزويدهم بالمهارات التي تُدعم قدرتهم على التحمل.

وقد حاول الباحثون التنبؤ بمستقبل دول أفريقيا عن طريق تحليل العناصر الأساسية الضرورية لتمكين الشباب وضمان مشاركتهم الفعالة في جهود بناء الدولة، ولقد أجرى Adesida And Oteh دراسة تسعى إلى تقديم رؤية مثالية لأفريقيا تضع نصب أعينها مخاوف واحتياجات الشباب، حيث يُمثل أفضل الطرق لبناء مستقبل أفضل لأفريقيا الاهتمام بهذه الفئة، وكذلك يحتاج الشباب والأطفال إلى مزيد من التمكين والمشاركة في مبادرات التنمية، ولا يمكن أن يتم ذلك إلا من خلال تقوية وتعزيز وتمكين المجتمعات المحلية.

ومن المتوقع أن تكون هذه الإستراتيجيات وسيلة جذب لعمالة الشباب في المناطق الريفية، حيث تعمل هذه الاستراتيجيات على تسهيل اكتساب الشباب المهارات المناسبة للاستفادة من الفرص المتاحة، كما تُوفر لهم فرص الاستفادة من المعلومات، ودعم فكرة تمكين رجال الأعمال الشباب والاستفادة منهم، وذلك من خلال تقديم الدعم المالي لهم، والاهتمام بنوعية التعليم، وإزالة التحديات التي تواجه العملية التعليمية، نظراً لأهميته في تطوير رأس المال البشري، وتمكين الناس من العيش بشكل أفضل، كذلك يُعتبر التعليم وسيلة لتحسين مستوى المعيشة.

وبالتالي يعتبر التعليم عنصراً هاماً في عملية التمكين لأنه عملية رئيسية لتنمية الثقة بالنفس، ورفع الوعي الصحي لدى الشباب.

وقد قامت الحكومة بدراسة كيفية زيادة الدعم المالي لتنمية مهارات الشباب الحياتية، وكذلك عمل برنامج تدريبي للربط بين الأعمال التجارية والمهارات الحياتية، والذي يُوفر الدعم المالي من خلال القروض الصغيرة كوسيلة لتمكين الشباب، وتعمل هذه البرامج على منافسة الحكومات في إقامة تسهيلات مالية لتمكين الشباب على نطاق واسع، والعمل على بدء المشاريع المدرة للدخل التي من شأنها توفير مزيد من فرص العمل وتحسين مستويات المعيشة لهؤلاء الشباب.

وقد حاولت بعض الدراسات للتعرف على المعوقات التي تعوق عملية التعليم في دول أفريقيا ومنها مصر، بهدف تمكين الشباب وتزويدهم بالمهارات الأكاديمية اللازمة، وكذلك دراسة حالة للوضع الاقتصادي والاجتماعي للذهاب إلى المدرسة في أفريقيا

الجنوبية، والعمل على توسيع نطاق المرافق الأكاديمية لتلبية الاحتياجات في كينيا، وعلى الرغم من زيادة عدد هذه المرافق الأكاديمية بالفعل وقدرتها على تمكين الطلاب وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل، إلا أن هذه المدارس تعاني ارتفاع معدل التسرب من المدارس الابتدائية والثانوية، مما يؤدي إلى وقف هذه المدارس، وتوجب ذلك تدخل الحكومة لوضع القيود الملزمة للالتحاق بالتعليم، والقيام بالعديد من الإجراءات لإصلاح النظم التعليمية في أغلب دول أفريقيا، وإضفاء الطابع المؤسسي على هذه المدارس، والاستفادة من نظام التعليم الإلزامي لمساعدة الأطفال الذين لا يستطيعون الذهاب إلى المدارس العادية.

لذلك فإن عملية التمكين تستهدف من أى نظام تعليمي تزويد الشباب بالتدريب والمهارات والمواقف الضرورية لحياة منتجة، من دون الاعتماد بالضرورة على الآخرين وإكسابهم المهارات التكنولوجية، وإقامة المشاريع.

وهناك العديد من الدراسات التي ترجع سبب انتشار الفقر وضعف الأداء الاقتصادي في دول أفريقيا ومنها مصر، لعدم وجود المهارات اللازمة لتحويل الموارد الطبيعية والثروات إلى تنمية حقيقية، ولكي تتمكن تلك الدول من مواكبة عصر المعلومات العالمي، وتشير الدراسات إلى ضرورة تزويد الشباب بالمهارات التكنولوجية والطرق المناسبة للاستفادة من هذه المهارات، لذلك يوجد علي سبيل المثال المعاهد الفنية التي تمكن الشباب من التزود بالمهارات والتدريب اللازم للقيام بالمشاريع حيث يحصل الشباب على التدريب الزراعي والصناعي والعديد من البرامج التي كانت تُقدم فقط للكبار.

ولكي يتمكن الشباب من المشاركة في العملية الاقتصادية كان لابد من الاهتمام بالجانب الصحي وتوفير الرعاية الصحية في أفريقيا حيث ينتشر مرض نقص المناعة الإيدز، والذي أصبح من أكبر التحديات التي تهدد التنمية البشرية والبقاء على قيد الحياة في أفريقيا، لأن ذلك المرض يؤثر على الأفراد في سنوات العمر الأكثر إنتاجية، وقد بحث العديد من الدراسات الآثار المترتبة على هذا الوباء وكيف يمكن تمكين المجتمعات المحلية من مواجهته، ومن ثم وضعت هذه الدراسات مجموعة استراتيجيات مختلفة تستهدف تمكين الشباب من العيش بحياة صحية وهذه الاستراتيجيات هي:

1- جمع المعلومات والبيانات للوقوف على أسباب هذا المرض وكيفية مواجهته والتعرف على غيره من الأمراض المنقولة جنسياً.

2- غرس قيم احترام الذات والتي من شأنها تمكين الشباب من اتخاذ تدابير وقائية ضد الأمراض المختلفة.

3- الحد من مُعدّل النمو السكاني، حيث بلغ عدد السكان في كينيا مليون نسمة في 1963 حتى 18400000 في عام 1984، كذلك التوسع في قطاع الرعاية الصحية، وخاصة المراكز الصحية في الريف.

4- تزويد الفقراء بالأدوات اللازمة لمواجهة الأمراض يؤدي إلى زيادة تمكينهم من مواجهة العديد من الأمراض، مثل مرض الملاريا حيث قام القائمين على مشروع مكافحة الملاريا بتوزيع ناموسيات على الأسر الفقيرة في المناطق المعرضة للإصابة بهذا المرض في كينيا.

5- دمج جهود الشباب في مرض الإيدز بحاجة إلى تمكينهم وتزويدهم بالمعلومات، والأدوات والموقف، وذلك للحفاظ على الإنتاجية وضمان التقدم وطني.

ونظرًا إلى أن أطفال الشوارع هم جزء من السكان الشباب في مصر بصفة خاصة وأفريقيا بصفة عامة، فقد أجريت دراسات هامة لفهم ظروفهم وكيف يمكن للمؤسسات العامة تمكينهم من العبور من الحياة في الشوارع لكونهم مواطنين منتجين، ويُعرف طفل الشارع بأنه "شخص في الشوارع أقل من 18 سنة من العمر والذي لسبب ما، يعيش في الشوارع، وبرعاية أنفسهم دون مساعدة من أحد البالغين"، وكانت هناك العديد من الدراسات لتمكين أطفال الشوارع في أفريقيا في المناطق الحضرية، وبما أن عدد أطفال الشوارع في أفريقيا وكان في زيادة مطردة منذ 1990، والباحثين يتفقون على أن أي جهود لتمكينهم يجب أولاً: وقبل كل شيء التعرف على خصائص هذه الفئة.

ويمكن لمنظمة حقوق الطفل فقط أن تفعل ما يتطلع إليه المجتمع من آمال لأطفال الشوارع في أقصر وقت، حيث أصبح هناك حاجة ملحة لمعالجة مشكلة أطفال الشوارع في أفريقيا لأنها أصبحت قرية من البالغين، وثانياً، لوجود السياسات غير الملائمة وغير الواقعية لهم، والتي لا تهم بالأسباب الحقيقية للمشكلة، والتي تشير إلى إصلاح السياسات، لمزيد من تمكين أطفال الشوارع وسعى Savenstedt Haggstrom 2005 للاستماع إلى نساء متخصصات تعمل مع أطفال الشوارع في شرق أفريقيا لمعرفة ما الذي يمكن تقديمه لرعاية الفتيات في الشوارع، وتقديم الدعم لتحسين حياة البنات، وتمكنهم من الانتقال من أطفال الشوارع إلى شخص مقبول في المجتمع.

وَيُرَكِّزُ تمكين الشباب على النظر في الأسباب التي تدفعهم إلى الجريمة والعنف، وقد أجريت عدد كبير من الدراسات في العديد من المدن الأفريقية للتعرف على مشكلات الشباب في المناطق الحضرية، ومدى وطبيعة تلك المشاكل والحاجة الملحة لاتخاذ إجراءات منسقة وواسعة النطاق، وكيفية تأثير العولمة والاتفاقيات الدولية والسياسات على الأطفال والشباب، وتحليل أثر العولمة على النساء المتطوعات والشباب في دول كثيرة ومنها مصر وكيف تساهم البيروقراطية والتحيز وعدم المساواة عقبات في طريق التمكين، ولكي يمكن تمكين الشباب لابد أن تشرع تلك الدول في دمج الثقافة المحلية في الواقع الاجتماعي لمساعدة الشباب على العثور على ذاتهم، فضلاً عن تزويدهم بالمهارات اللازمة واستراتيجيات التعامل مع العولمة.

كما تم إجراء العديد من الدراسات للتعرف على أسباب العنف لدى الشباب، وكيف يمكن تمكينهم للمساهمة في عمليات التخلص من هذه المشكلات، من خلال عملية تمكين الشباب والتي تستهدف مشاركتهم في التحولات السياسية السلمية والعنيفة على حد سواء، وتمكين الشباب من الانتصار على التجارب المؤلمة، وجهود صنع السلام في مختلف البلدان الأفريقية، وتستفيد بعض دول الخليج من الحالات في جنوب أفريقيا ورواندا وزيمبابوي، لتوضيح كيف يمكن لهذه الدول تستخدم مآسيهم لتعزيز صمود الفرد والمجتمع من خلال تمكين الشباب وتزويدهم بالمعلومات المناسبة، والمواقف، والأدوات اللازمة لاتخاذ الخيارات الأفضل، واستكشاف كيف تم تغيير أنماط التنشئة الاجتماعية، والتوفيق بين الهويات في مجتمعات ما بعد الصراع في جنوب أفريقيا وموزمبيق على سبيل المثال.

ودراسات تحليل استعادة حياتهم بعد أحداث العنف والدعوة إلى الصراع، وتمكين الشباب من المشاركة في إعادة بناء الأمم، وشفاء النفوس من أجل الصمود والتقدم الاقتصادي.

وللمجتمع المدني دوراً بارزاً في النهوض بالشباب باعتبار أن البرامج والأنشطة التي تنفذها منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية ليست مكتملة لدور الدولة إنما هي شريكة مع الدولة جنباً إلى جنب في سبيل الارتقاء بالشباب، وعلى هذا فإن هناك دوراً يقع على عاتق تلك المنظمات بوجه عام والجمعيات الأهلية على وجه الخصوص، هذا الدور يُمكن أن يتمثل في:

1- نشر ثقافة مجتمعية مُراعية للنوع الاجتماعي، وخاصة فيما يتعلق بالتعليم والعمل

على توفير بدائل وخيارات، وتراعى ثقافة المجتمع وعاداته بالشكل الذى يجعل من الشباب قطاعاً مشاركاً في عملية التنمية والبناء.

2- صياغة وتنفيذ برامج تنموية مناسبة تستهدف القضاء على الأمية والفقر بالتكامل مع خطة الدولة في التعامل مع هاتين القضيتين.

3- تعزيز قيم المواطنة والهوية الثقافية لدى الشباب بهدف توفير حصانه تمكنهم من تحدى الثقافات الدولية وثقافة العولمة.

4- بناء قدرات الشباب من خلال برامج متخصصة وتنمية مهاراتهم فيما يتعلق بكيفية صنع القرارات والمشاركة فيها والتفكير الناقد.

سابعاً: الاستراتيجيات التى يستخدمها الأخصائى الاجتماعى لتمكين الشباب:

يُمكن تقسيم الاستراتيجيات التى يستخدمها الأخصائى الاجتماعى في عملية تمكين الشباب كما يلي:

• الاستراتيجيات التضامنية.

• الاستراتيجية التنافسية.

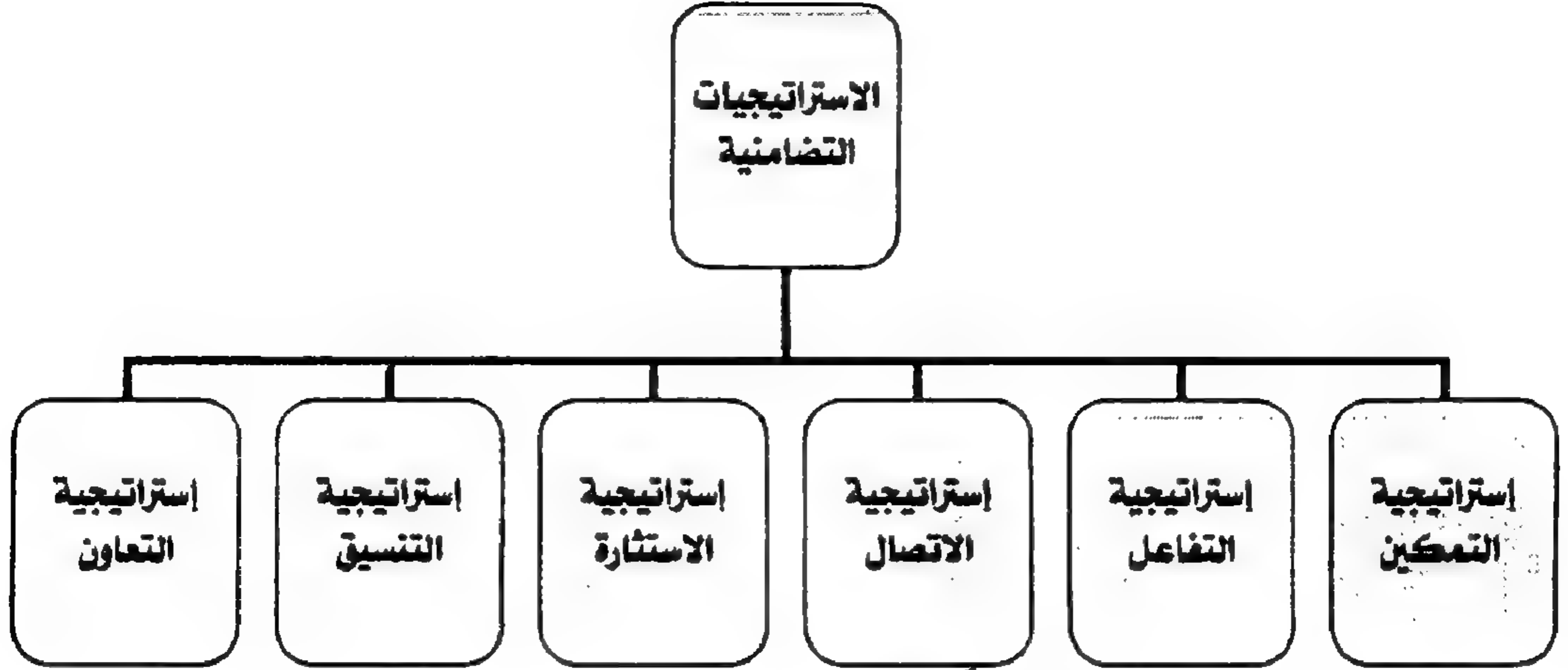
ويستخدم الأخصائى الاجتماعى في عملية تمكين الشباب مجموعة من الاستراتيجيات التضامنية، وتهدف تلك الإستراتيجيات تضامن الفرد مع الآخرين في القضايا المجتمعية والمشاركة في مواجهة المشكلات.

وتتركز هذه الاستراتيجيات على أن للفئات المُهمشة (الشباب) قيم ومصالح أساسية تعتبر أساساً للوصول إلى اتفاق عام يمكن من خلاله مشاركتهم وتفاعليهم وإقناعهم بقوتهم في اتخاذ القرار، وكذلك برمجة الأهداف الاجتماعية، ويحتاج الضبط إلى قرارات وتسهيلات وتشجيع التطوع والمشاركة.

وتُصنّف الاستراتيجيات التضامنية Collaborative Strategies إلى عدد من الاستراتيجيات تتحدد في إستراتيجية المشاركة، والتفاعل، والإقناع، والاتصال، والاستشارة، التنسيق، التعاون، ويمكن إجمالها كما في الشكل التالى:

شكل رقم (3)

الاستراتيجيات التضامنية لتمكين الشباب



وفيما يلي عرض موجز لكل منها:

أ. استراتيجية المشاركة Strategy of Participation:

حيث يُدعم الأخصائي الاجتماعي المشاركة الشعبية في متابعة تنفيذ الخطة، وذلك بتحديد دور كل فرد في المجتمع ومساهمة المنظمات السياسية والشعبية في ذلك، وبالتالي الوصول إلى صنع أكفأ للقرارات التخطيطية وإتاحة الفرص لكل فرد أو جماعة للمشاركة في ذلك بجهودهم أو أفكارهم وما لديهم من خبرات سابقة في هذه النواحي، وتعتمد على اشتراك الناس في حل مشكلاتهم على أساس أنهم أقدر على حلها بأنفسهم.

ب. استراتيجية التفاعل Strategy of Interaction:

حيث يستخدمها الأخصائي كوسيلة لإتاحة الفرص لتبادل وجهات النظر في الموضوعات المختلفة لتحديد الأولويات أو صنع القرارات، حيث أن تفاعل الأفراد معاً يُساعد على الخروج بمقترحات وآراء جديدة حول حل المشكلة وتمهيد الوصول إلى تحقيق الأهداف المراد تحقيقها والعمل على إيجاد تكامل بين برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك للتأثير المتبادل بينهما.

ج- إستراتيجية الإقناع Strategy of Convention:

والإقناع هو تأثير عقل على آخر، وذلك لمساعدة الآخرين على الاقتناع بفكرة أو رأى معين، أو لمساعدة الآخرين على الوصول إلى مرحلة يقررون هم بأنفسهم اقتناعهم بأن هذا الرأى هو الرأى الأصلى، وذلك عندما تلقى الخبرة أو الرأى السليم المقاومة من المشتركين فى العملية التخطيطية، هنا يُمارس الأخصائى الإقناع فى إقناعهم بسلامة هذا الرأى وهذا الإقناع فيه تأثير ويعتمد هذا التأثير على المنطق والواقعية حتى يكون أسلوباً مناسباً، وطالما تحقق هذا الإقناع سوف يكون دافعاً للعمل وإبداء الرأى والإسهام فى نجاح العملية التخطيطية.

وتستخدم إستراتيجية الإقناع فى إقناع متخذى القرار بأهمية صنع واتخاذ القرارات التى تستهدف تقديم مشروعات وبرامج وخدمات ذات كفاءة وفاعلية.

د- إستراتيجية الاتصال Strategy of Communication:

وتستخدم تلك الإستراتيجية حيث يكون من الأهمية تسهيل اتصال جماعات معينة من أفراد المجتمع بمتخذى القرار لشرح وجهات نظرهم، وما يحتاجون إليه من خدمات، وهو العملية التى تنتقل بها المعلومات أو القرارات أو التوجيهات خلال المنظمات الاجتماعية والوسائل التى تساعد على تعديل المعرفة والأراء والاتجاهات.

ويستخدم الأخصائى هذه الإستراتيجية لتدعيم الاتصال بين الهيئات الحكومية والأهلية، وتنسيق جهودهم لتحقيق الأهداف، أو لتدعيم الاتصال بين متخذى القرار أو بين أصحاب الحاجات والجهات المشبعة لها.

د- إستراتيجية التنسيق Strategy of Coordination:

حيث يتم التنسيق بين جهود الأفراد والجماعات والجهود الحكومية المبذولة للمساهمة فى صنع القرارات، وذلك حتى لا تتعارض هذه الجهود وبالتالي يسهل تحقيق الأهداف دون تعارض بينها، وإيجاد روح التعاون فى إيجاد الخدمات ومنع التكرار والازدواج والتضارب.

و- إستراتيجية الاستشارة Strategy of Simulation:

حيث يستخدم الأخصائى الاجتماعى خبراته ومهاراته ومعارفه وقدراته لاستشارة الأهالى لاتخاذ القرارات السليمة لمواجهة مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم، وذلك عن طريق

إحداث التغيير الاجتماعي المقصود والأخصائي له، أن تستخدم هذه الاستراتيجية لتحويل المشكلة المرضية إلى مشكلة يشعر بها الناس ويكون لديهم الرغبة في مواجهتها.

ز- استراتيجية التعاون Strategy of Co-operation:

تستخدم لتهيئة فرص التعاون بين أهالي المجتمع وقادته الممثلين له، والخبراء والمتخصصين في العملية التخطيطية، وذلك لتحقيق أحسن استخدام ممكن للموارد والإمكانات المتاحة، وتحقيق التعاون بين الجهود الأهلية والحكومية، وذلك من خلال المشاركة في الوقوف على الأهداف التخطيطية المراد الوصول إليها.

الفصل الحادي عشر

تمكين المرأة

من منظور الخدمة الاجتماعية

- المرأة والتمكين على المستوى العالمي "رؤية تاريخية"
- معنى ومغزى التمكين.
- نشأة وال المفهوم
- التمكين من وجهة نظر نوبت.
- مفهوم تمكين المرأة.
- بعض الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند الحديث عن تمكين المرأة.
- مراحل تمكين المرأة.
- صور تطبيق تمكين المرأة.
- استراتيجيات تمكين المرأة.
- تكنولوجيا المعلومات وتمكين المرأة.
- مؤشرات تمكين المرأة.
- العوامل التي تساعد على تطبيق مفهوم تمكين المرأة.
- معوقات تطبيق مفهوم تمكين المرأة.

الفصل الحادى عشر

تمكين المرأة

من منظور الخدمة الاجتماعية

المرأة والتمكين على المستوى العالمى رؤية تاريخية:

معظم التحولات الحضارية المعاصرة حدثت خلال القرن الماضى من ضمن تلك التحولات إعادة النظر في حقوق المرأة، والحق في تمكينها كأحد مكونات حقوق الإنسان، أثرت تلك الرؤى على العلاقات بين النوع، ولا شك أنها أحدثت أثراً سياسياً، واجتماعياً، واقتصادياً، وثقافياً في دولاً ومجتمعات عديدة، وهم تلك التغيرات النظر للنساء بوصفهن ضحايا الصراعات بين الدول، وداخل الأسرة ذاتها، أشدهن معاناة من اللامساواة والفقر.

ولا شك أن طرق المعيشة الحالية، على المستوى العالمى تُرسِّخ أنماط تبعية معينة تُفرض على المرأة فرضاً سواء على المستوى المجتمعى أو حتى بالنسبة للتنمية.

ورغم أن من حق المرأة في التصويت في البرلمانات، لم يتعدى مائة سنة بأى حال من الأحوال ورغم أن دولاً عديدة قد ضمنت دساتيرها نصوصاً تُحدد مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، إلا أن دولاً عديدة لم تتعدى فيها الأمور نصوص على الورق فقط.

وبسبب تلك التطورات أضحت قضايا المرأة أكثر تعرضاً للجدل، والمناقشة، أضحى هناك اهتماماً بتعليم المرأة، وتدين الحركات النسوية التى طالبت بتنمية وتطوير وتعلم المرأة...، إلى الطبقة الوسطى في دول أوروبا، حيث ركزت تلك الطبقة بصفة خاصة على قضية تعليم المرأة.

وفي الستينات بدأت الموجة الثانية (مع تزايد أعداد المتعلمات) وهى تعتبر في ذات الأسر بمثابة ثورة جنسية، زيادة العمر المتوقع للمرأة، ثورة على أوضاع التبعية التى تعانيها المرأة على يد الرجل في المجتمع.

وفي دول الشمال ركزت المنظمات النسائية على اتجاهين للعمل أو الحركة، الاتجاه السياسى، الاتجاه الاقتصادى، بمعنى أنها اهتمت (البعض) بالحقوق السياسية للمرأة مثل المساواة، تكافؤ الفرص، اهتمت بعض المنظمات الأخرى بضرورة إجراء تغييرات

مجتمعية، ولعلّ تلك التحركات هي التي تصيب تلك المنظمات بالتهميش أو التشرزم فليس هناك قضية أو قضايا محددة يجتمعن عليها، نفس الشئ في دول الجنوب فهناك خبرات معينة وتجارب أو قضايا ركزت فيها تلك المنظمات النسوية جهودها أثرت على أوضاع النساء الصناعية في المناطق الحضرية، النمو السكاني، زيادة الوعي، والمعارف.

ولا شك أن تلك الموضوعات والقضايا الساخنة قد أثرت كثيراً عند صياغة أجندة العمل داخل المنظمات والحركات النسائية، تمخض عن ذلك - مثلاً - تبني الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة تحت رعاية الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1980، نادى تلك الاتفاقية بضرورة جمع كافة البيانات عن الأوضاع الحقيقية التي تعاني منها المرأة سواء في الشمال أو في الجنوب، ضرورة ظهور صور جديدة من المنظمات الدولية أو المحلية العاملة في مجال قضايا المرأة، نادى أيضاً بضرورة إجراء التغيير الجوهرى في الوعي العام، تحقيق المساواة بين الرجل، والمرأة، على كافة المستويات (الدين، الطبقة، النوع، الجنسية).

وساهم في شيوع تلك القضايا وتصدرها بؤرة الوعي العام، زيادة الدراسات التي تناولت قضايا المرأة في كُبريات جامعات العالم مع وجود شبكة دولية لنقل الموضوعات الجديدة والأفكار، ودوماً بتطبيق الديمقراطية في النظم الحاكمة في أفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وفي سنة 1975 أقيم مؤتمر الأمم المتحدة حول المرأة وبعض القضايا التنموية الأخرى، بهدف المساعدة وإلقاء الضوء على الدور الواضح للمرأة وقدراتها غير المحدودة على إحداث التنمية، أُلقت أوراق هذا المؤتمر الضوء كذلك على أن بعض معوقات التنمية الاجتماعية والاقتصادية إنما تعود لاستثناء صور من التمييز العنصرى بشدة في بعض المجتمعات لصالح الرجل على حساب المرأة.

وبسبب أهمية دور المرأة فقد تناولت الأمم المتحدة في مؤتمرها الأول عن السكان والتنمية والذي عُقد في رومانيا سنة 1974، تلى ذلك إقامة مؤتمرات عدّة عن التهميش، المرأة الريفية سنة 1979، دارت فلسفات تلك المؤتمرات وغيرها حول سؤال وحيد، هو دور المرأة في الإطعام، والتغذية لها الأفراد الأسرة، ولماذا يتميّز الرجل بعد ذلك عنها اجتماعياً واقتصادياً أثرت تلك الفلسفة أو الرؤية على مؤتمر ريودى جانيرو سنة 1992 والذي عُقد حول البيئة والتنمية.

وحيث طرحت فكرة إنشاء مظلة نسوية عالمية تهتم بقضايا وحقوق المرأة، بعد

ذلك عقد مؤتمر فيينا سنة 1993 المعنى بحقوق الإنسان، ركّز هذا المؤتمر على حقيقة مفادها أن حقوق المرأة هي جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان، في مؤتمر القاهرة سنة 1994 والذي عُني بالتنمية والسكان، تحت رعاية الأمم المتحدة رأينا الانتشار الكبير لناشطات حقوق المرأة، والدعوة لمفهوم الحقوق الإنجابية للمرأة - الصحة الإنجابية.

وبحلول 1995 اكتسب مفهوم تمكين المرأة أرضية قوية بانعقاد القمة الاجتماعية في كوبنهاجن حيث رأت تلك القمة أن تمكين المرأة هو أحد الالتزامات الكبرى التي تقع على عاتق 120 من رؤساء وزعماء الدول ممن حضروا اجتماعات تلك القمة، وقد ركزت تلك القمة على الآتي:

1- ضرورة دمج حقوق المرأة باعتبارها جزء من حقوق الإنسان.

2- الدور المحوري للمرأة في قضايا التنمية الاجتماعية ومن ثم ينبغي تمكينها ومع انعقاد الاجتماعات الرسمية لهذه القمة رأينا اجتماعات موازية للمنظمات غير الحكومية NGO، تُشكّل تحالفات جديدة، ولا شك أن بنهاية عقد الثمانينات فإن وعيا مختلفا تجاه قضايا حقوق المرأة قد تشكل في الأفق، أضحت المرأة قوة سياسية لا يستهان بها، حتى أنه اعتبر عام 1975 عاماً عالمياً للمرأة، والعقد من 1975 - 1985 هو عقداً للمرأة وذلك تسارعت عملية إرساء آليات تُقوّى وتُعزّز أو تُمكن المرأة من تقلد أوضاعاً جديدة لم تقترح سابقاً.

تعزيز تواجد المرأة:

يعتمد تواجد المرأة اقتصادياً اجتماعياً، وسياسياً، على قدرتها على إظهار تواجدها هذا، يتضح لنا صعوبة ذلك الظهور بسبب إغفال بعض الثقافات لذلك الدور المحوري لها، وتعمدتها، تجنب ظهورها أخبارها دائماً متوازية فيما يتعلق بالتحليلات السوسيو اقتصادية، والسياسية سواء الحالية أو المستقبلية.

ومن ثم لا ينبغي، أن نسمح بعودة عصر الحريم، وتغييب المرأة كما كان يحدث في الماضي، حيث أن حقوق المرأة، ظهورها، تواجدتها على الساحة ومشاركتها الآن، تستدعي ضرورة تعزيز ذلك الوجود سعياً لتحقيق التنمية، معيشة أفضل لنفسها وللآخرين.

وتحقيق ظهور تواجد المرأة هو في النهاية تحقيقاً لفرص المساواة أو تكافؤ الفرص، تحقيق المساواة في النوع، وأن مساعدة المرأة لا ينبغي أن تقتصر هنا على دعم المرأة

الناجحة التي استطاعت أن تنافس الرجال، بل أن يشمل ذلك تلك النسوة القابعات في البيوت أو تلك التي لم ينلن حظهن في الحياة - المهمّشات.

وكما نسعى لتحقيق مفهوم الكرامة الإنسانية كأحدى مبادئ حقوق الإنسان، فينبغي أيضاً أن نسعى لتحقيق كرامة المرأة بوصفها صلب أو عصب قضية حقوق الإنسان، بسبب المساوي التي لحقت بالمرأة من لا مساواة، تمييز عنصري، لذلك عُقدت الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة Cedaw، ولا شك أن التبنى الواسع النطاق لمفهوم ظهور تواجد المرأة يجمع بين مبادئ حقوق الإنسان المتفق عليها وبين الممارسة أو المعاشية الفعلية لهذه المبادئ ووضع التطبيق، وبما ينعكس في النهاية على إعادة النظر في التشريعات الوطنية بحيث تتحقق فكرة تمكين المرأة في النهاية عملاً وقولاً، كذلك انعكست تلك المفاهيم على صياغة اتفاقات دولية بخصوص العمل، موائيق العمل، معدلات الأجور بحيث تساوت المرأة هنا مع الرجل فيما يتعلق بساعات العمل الأسبوعية، ومعدلات الأجور مع الرجل.

ومع تزايد تلك الموجة من تبني القضايا النسائية، وزيادة نشاطات الحركات النسائية، تبنت دولاً عديدة صياغات تشريعية جديدة وطنية للحد من عوامل اللامساواة ضد المرأة، (وضعت أهداف، جداول زمنية للتنفيذ).

وكذلك اتخذت دولاً عديدة برامج جدية وإجراءات تنفيذية فعالة للتوسع في تبني قضايا وحقوق المرأة ومن تلك التدابير:

- 1- المرونة في ساعات العمل للمرأة.
 - 2- الحصول على إجازة وضع ورعاية طفل، رضاعة للمرأة العاملة.
 - 3- إنشاء دور رعاية يومية للمرأة.
 - 4- الاهتمام بتدريب المرأة.
 - 5- الاهتمام بحماية المرأة ضد كل أشكال الاستغلال أو الاضطهاد الجنسي أو الطبقي.
 - 6- تطوير قوانين العمل بما يسمح بتحقيق الأمن والأمان للمرأة في العمل.
 - 7- تحسين ظروف العمل خاصة تلك التي قد تضر بصحة وحياة المرأة العاملة.
- وبطبيعة الحال فإن تلك المبادرات التنموية، السياسية، الاجتماعية ينبغي أن تصب

في النهاية في خانة تحقيق المساواة للنوع وإزالة كافة أشكال اللامساواة أو الظلم الواقع عليها.

الفقر، الجهل، وجهان ملتصقان بالمرأة في أغلب الدول النامية، ويرتبطان أيضاً بتدني مستويات أجور النساء في تلك الدول، ويتجلى فقر النساء في أغلب القطاعات الرسمية، تُحرم النساء في الدول النامية من فرص الحصول على فرص وظيفية جيدة، فرص تحقيق دخل مناسب، فرصة الحصول على قروض لإرساء مشاريع إنتاجية لها، ولذلك يقترن الفقر هنا بالعجز، والقدرة على عدم الحركة (نفس ما أكد عليه تقرير التنمية البشرية الصادر عن UNDP1995).

ولذلك نادى الأمم المتحدة ومن خلال مؤتمراتها العديدة، بضرورة تبني استراتيجيات على مستوى الدول الأعضاء تترجم لتدابير وإجراءات فعالة للتغلب على ذلك الفقر أو الجهل التي تعاني منه النسوة في أغلب دول العالم النامي، خاصة وإن الإحصاءات تؤكد أن أغلب النساء في تلك الدول هن فقيرات فعلاً محرومات وأن 40% من نساء العالم يعانين بصورة أو بأخرى من الفقر، وأن 40% من جملة سكان العالم هن أطفال دون الـ 15 ربيعاً كذلك تناول تقرير الصحة العالمية الصادر سنة 1995 المخاطر التي تتعرض لها الطفلة الأنثى عقب ولادتها في تلك الدول.

وخاصة وأن 6/1 (سُدس) النساء يُولدن في تلك الدول، ولذلك فمتطلبات العدل أن نسارع بتحسين الظروف المعيشية لهؤلاء الأطفال، بخاصة الإناث دون أبطاء (مع ملاحظة أن البرامج المطروحة للنساء العجائز ليست أكثر من تدابير عبودية ليس إلا ولا تحوى أى تحسين لمستويات معيشة هؤلاء) فهؤلاء يعانين تدني الأجور، مواليدهن ناقصى الوزن، استثمارات حكومية متدنية لصالحهن أمية مطبقة ندرة فرص الحصول على تعليم مناسب (أولى) افتقار شديد للمهارات الأساسية، رفض مطلق من الأسر، والمجتمع لتلك النسوة.

ومع ذلك فليست قضية الأنثى الطفلة، هي قضية الدول النامية وحدها، فهي قضية عالمية (كندا، هولندا، استراليا، نيوزيلندا، USA...) حيث تشير التقارير الواردة إلى تزايد معدلات اغتصاب والاعتداء (على تلك الشريحة السكانية) الجنسي.

وتشير التقارير إلى أن هناك مليون امرأة وطفلة يُرغمن سنوياً على امتهان الدعارة، النصيب الأوفر في آسيا.

ولذلك تقترح الآراء ضرورة تبني خطة عمل دولية للتعامل مع قضايا الطفلة المراهقة، ولطفلة الأنثى، كخطوة أولية لحصر كافة الممارسات غير الإنسانية، ضد النساء، رغم الافتقار حتى الآن لإطار عمل سياسى دولى للتعامل مع تلك القضايا.

معنى ومغزى التمكين:

لا شك أن أوضاع النساء حالياً أفضل بمرات عن أوضاعهن خلال بداية العشرين الماضى أو بداية الألفية الجديدة، وأن بداية التحول هنا هى النظر للمرأة على أنها كيان إنسانى يستحق التكريم لا الإهانة، ولكن القرارات المسئولة تجاه المرأة لا تأتى غالباً من فراغ، لكنها فى الأول والآخر محصلة لظروف ثقافية واجتماعية واقتصادية.

وبذلك أيضاً ينبغى تشجيع الدور المحورى للمرأة ليست فقط فيما يتعلق بحقوق المرأة، ولكن أيضاً فى كل ما يتعلق بكافة المعاملات والعمليات المجتمعية.

ولذا، فإن تمكين المرأة يتطلب هنا تحديد حقوقهن، مع الاهتمام بالحقوق الاجتماعية، ووضع هذا وذلك على رأس الأجندة السياسية.

وتمكين المرأة كوسيلة لتقوية مشاركة المرأة فى مختلف الجوانب السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية تعتمد على الربط بين الحريات الشخصية، والحقوق الاجتماعية الأخيرة تستلزم خطة إجراءات وتعديلات تشريعية ودعم من السلطات العامة).

والحريات الشخصية، والمزايا الاجتماعية هما المدخلان الأساسيان لإقرار مفهوم حقوق المرأة، وبخاصة الحقوق الإنجابية، ربما ينعكس فى النهاية على طرق المعيشة لها وعلى تواجدها على الساحة الاجتماعية ومشاركتها مختلف الأنشطة.

وفى بداية ظهور فكرة التمكين كانت النساء تُقارن بين أوضاعهن آنذاك وبين ما تُنادى به حقوقهن، الفقيرات منهن لم يكن مقتنعين بتلك الحقوق لما كان يستدعى الأمر معه ضرورة إعادة تنشئة أولئك النسوة اجتماعياً، وإتاحة الفرص لهن للتعبير عما يجيش بصدورهن تجاه اللامساواة والظلم الاجتماعى اللاتى يتعرض له فى حياتهن اليومية، عقب ذلك، بدأت النساء فى تحديد هويتهن قيمة أنفسهن، زيادة ثقتهن بأنفسهن، تجاوز فكرة الخوف من الغد، الخوف من الفشل، والعجز.

ومع ذلك فعملية التحول هذه لم تجعل من المرأة فرداً جديداً لها مطالب جديدة، فظلت الحاجات الأساسية كما هى تجاه أسرتها أو أطفالها لكنها فقط غيرت من نظرة المجتمعات المحلية، وأماكن العمل تجاه المرأة ككيان، أن الدارس الحصيف لبنيات القوة

يلاحظ ويإندهاش عملية توزيع القوة داخل المجتمع وتتركزها في أيدي شريحة قليلة على حساب الأغلبية من الفقراء والمهمشين وأغلبهن من النساء، وتقع على النساء بموجب ذلك التقسيم للقوة في أي مجتمع عبثاً وظلماً اجتماعياً لا يُطاق عانت منه ولا زالت، ولذلك وبدون تمكين لتلك النسوة في هذه المجتمعات لا يمكن بأي حال من الأحوال تحسين ظروف معيشتهم، خاصة إذا ما أردنا التغلب على جذور عمليات التمييز العنصري والاجتماعي ضدهن.

خاصة وأن قطاع لا بأس به من تلك النسوة تدرك وعن حق أن كل ما حدث لهم طوال تاريخهن هو نتاج تسيد أو تسلط لأفكار أيولوجية ميزت بين الجنسين وهنَّ يُدركن كذلك أهمية الدور الذي يلعبه التمكين في دعم ومساعدة تلك النسوة التي تُعاني من الفقر والإملاق والتهميش، وهنَّ يأملنَّ أيضاً في التعاون والبناء فيما بينهنَّ للتغلب على تلك الظروف المفروضة عليهنَّ، وبذلك فإن ثمة ربطاً بين حقوق المرأة، والتمكين فمجرد إصدار تلك الحقوق، فإن عملية التمكين لا يمكن إلغائها، وحيث أن حقوق المرأة تتصدر الآن الأجندات السياسية للقادة فإن ثمة تغيراً راديكالياً يتم بصالح المرأة وأن الحركات النسائية ستغنم تلك الفرص لتحقيق أغراضها والمطالبة بما تدعيه، ومع ذلك فثمة خطر من أن التمكين وبدون إجراءات وتدابير فعلية قد يتحول لشعارات رنانة شأنه شأن مفاهيم دولية انتهت مثل مشاركة المواطنين.

نشأة وأصل المفهوم:

منذ ثمانينات القرن الماضي زادت الأنشطة التي تهم بقضايا ومشكلات المرأة على المستوى العالمي وبشكل خاص ببلدان العالم الثالث، حتى أن البعض أطلق على هذا الزخم الفكري والعملي مسمى التمكين، للدلالة على حالة الاهتمام بمشكلات وقضايا المرأة على المستويين العالمي والإقليمي.

والجدير بالذكر أن هذا المفهوم، قد سبقه أخريات تحت مسميات شتى مثل الشراكة أو المشاركة أو النوع "الجندر" ولعلَّ بدايات ظهور التمكين كمفهوم أنه ظهر كممارسة مهنية ثم تلى ذلك صياغة نظرية له، فإذا كان التعارف عليه علمياً وأن النشأة تكون كنظرية بداية ثم يلي هذا إجراء تطبيق منهجي أو عملي لها، إلا أن الحال مختلف كثيراً بالنسبة للتمكين فبداياته وكما ذكرنا كانت على صورة جملة من المبادرات والمشروعات العملية للارتقاء بأحوال المرأة على المستويات الثلاثة المحلية والإقليمية والدولية، ثم سرعان ما جرت محاولات لصياغة إطار نظري يبرر هذه

التصرفات ويدين ظهور هذا المفهوم ببعديه النظرى والعملى للجهود الحثيثة التى بذلتها المنظمات غير الحكومية بعقدى الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين فيما يتعلق بالتصدي أو بالتعامل مع الكثير من القضايا والمشكلات الاجتماعية وبشكل خاص قضايا المرأة.

وترجع بدايات استخدام التمكين، لسياق سياسى كان يُركّز على عملية الحشد والتعبئة للجهود والقدرات بُغية التصدي للكثير من القضايا والمشكلات الاجتماعية بالولايات المتحدة الأمريكية وكما ذكرنا فإن الإطار النظرى المفسر لهذه النشاطات أو التدابير الخاصة بالتمكين لم تأتى إلا بعد الظهور الفعلى لها، بمعنى أن النظرية قد تلت بنشأتها الظهور العملى للمفهوم.

ويُركّز هذا المفهوم على مساعدة الناس العاديين على التصدي لمشكلاتهم والمشاركة الجديّة بأى عملية تخطيط أو صياغة لإجراءات أو لبرامج اجتماعية تتعلق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية، ولعل أشهر المبادرات الاجتماعية التى جرت بالمجتمع الأمريكى وتأخذ بمبدأ التمكين هى مبادرات تعليم الكبار والتعليم المستمر للارتقاء بالمستوى التعليمى والعلمى للفقراء والمهمشين بما يفتح لهم آفاق ونوافذ جديدة للحياة والعمل.

ويؤكد الكتاب والمؤلفين على أن التمكين كمفهوم يرتبط بالمقدرة والقوة وتعزيز وتوزيع القوة أو إعادة النظر فى طريقة توزيعها بالمجتمع، ولعل ظهور هذا المفهوم كان ضرورة لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الحادة المصاحبة للعمليات التنموية التى قلّت من وضعية وشأن المرأة بالمجتمعات المعاصرة.

ومن ناحية ثانية، يُركّز مفهوم التمكين على توسعة الخيارات والبدائل المتاحة أمام المرأة لاتخاذ القرار المناسب لحياتها، لذا يُمكن التأكيد على أن التمكين، كمصطلح يُضيف بعداً تعاونياً بناءً للعمليات التنموية الجارية بالمجتمع، ويتجاوز الممارسات والتوجهات الاجتماعية التى تُحرم المرأة من الوصول لخدمات الرعاية الاجتماعية المختلفة.

وبالنسبة لأدوات قياس التمكين للمرأة والموضوعة سلفاً من خلال البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة UNDP يعتبر بمثابة أداة قياس لحجم أو لكم المشاركة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للمرأة بمختلف العمليات التنموية الجارية، كما يُعبّر أيضاً عن مقدار مشاركة المرأة فى التعبير عن رأيها بالقضايا الحيوية المتعلقة بحياتها ووجودها الاجتماعى.

وتُشير الأدبيات والمؤلفات التي تتناول التمكين للمرأة أنه ولكي يُمكننا تقوية وتعزيز قدرات الفرد أو الجماعة أو البنية المؤسسية، فيجب مراعاة العوامل التالية:

1- امتلاك المعرفة بالذات.

2- امتلاك القدرة على الثقة بالنفس، والقدرة على الإنجاز.

والإيمان بأن البشر هم جزءاً لا يتجزأ من الجماعة أو المجتمع، وأن لهم حقوقاً كمواطنين، ولهم أن يتمتعوا بها بحرية ودون قيود.

التمكين من وجهة نظر نسوية:

تنظر الأدبيات والكتابات التي صيغت عن التمكين من وجهة نظر نسوية، للمرأة على أن لها دوراً هاماً بمختلف مناحي الحياة وبالأخص بعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما تنظر للمرأة على أنها عنصر رئيسي من عناصر أو أدوات التغيير، والتمكين النسوي أو من وجهة نظر نسوية يتغى تحقيق الآتي للمرأة:

1- تقوية قدرة المرأة على السيطرة على مقدراتها.

2- تعزيز القدرة الإنتاجية لديها "الاقتصادية" بما يحررها من شتى أشكال الاستغلال.

3- تعزيز القدرة لديها على الإيمان بأن العمل الجماعي أفضل كثيراً من العمل الفردي.

4- المقدرة على تقبل الذات، واحترام النفس، وأن بمقدرة الفرد "المرأة" على تغيير حياته للأفضل أو على الأقل المشاركة بهذا التغيير مع الغير.

ولكن الملاحظ أن غالبية الكتابات التي تتعلق بمفهوم التمكين والمرأة تُركّز على النقطة الأولى والمعنية بسيطرة المرأة على مقدراتها وحياتها، بينما نجد عزوفاً وتجاهلاً لباقي تفسيرات التمكين النسوي الأخرى المشار لها بعالية.

فنجد حرصاً من الأدبيات النسوية على الربط بين التمكين وبين مفهوم الأنثى، وليس العمل الجماعي "نحن" فمن الندرة أن نجد كتابات نسوية عن التمكين تُركّز أو تُشير للتمكين الجماعي للمرأة بالمجتمع بل التركيز بغالبية على التمكين الفردي للمرأة.

ويقوم مفهوم التمكين على وضع المرأة في مركز الصدارة للأنشطة الاجتماعية

والتنموية، ويهدف لغاية رئيسية وهي القضاء على كافة أشكال التمييز الواقعة على المرأة من خلال تبني ميكانيزم يعمل على تحسين وتطوير قدرات ومهارات المرأة ومساعدتها على الاعتماد على الذات.

ويستهدف التمكين بصفة رئيسية، الفئات البالغة والمستضعفة من النساء والفقراء والإثنيات، كما يجد ضالته في فترات التحول الاقتصادي والاجتماعي، حيث تعاني فئات سكانية كثيرة من الفقر والتهميش، والتمكين من هذا المنطلق لا يتعلق بتقديم صور وأشكال من المساعدات الاجتماعية لهؤلاء أو أولئك بقدر ما يركز على إستراتيجية الأخذ بيد تلك النسوة أو هؤلاء الفقراء للمشاركة في القرارات والسياسات المتعلقة بحياتهن أو مستقبلهن، بمعنى آخر العمل على دمجهن في المجتمع وتمكينهن من المشاركة الموضوعية في كل ما يتصل بشئون حياتهن وتركز غالبية مشروعات وخطط التمكين على تحسين الدخل والتعليم كخطوتين لضمان الحد الأدنى من الدخل المادي للمرأة الفقيرة والعمل في ذات الوقت على توعيتها بحقوقها ووضعها الاقتصادي والاجتماعي.

مفهوم تمكين المرأة:

ويُقصد بتمكين المرأة بأنه "عملية تتضمن الحصول المتكافئ على الفرص في استخدام المجتمع، ومنع التفرقة على أساس النوع في الفكر والممارسة ومنع العنف، والاستقلال الاقتصادي لقوة العمل، والمشاركة في كل مؤسسات صنع القرار، وحرية الاختيار في أمور تتعلق بحياة المرأة".

وتُعد كلمة التمكين من الاصطلاحات المتناولة في معظم أدبيات المرأة خصوصاً عند الحديث عن المساواة وما يترتب عليها من إتاحة لفرص عادلة تنبذ الانحياز مهما كانت ألوانه ومراميها، وبعيدة عن أشكال التمييز بخلافها من حيث الجنس والعرق والمعتقد والطبقة الاجتماعية، والانتماءات المتماثلة وغيرها من الفوارق المجتمعية المألوفة في مجتمعات السيطرة والاستثمار.

ويمكن تعريف تمكين المرأة بأنه "تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علاقات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل".

والخلاصة أن التمكين من وجهة نظر المرأة يقصد به:

أنها في السابق لم تكن تستطيع الخروج من المنزل لكنها حالياً تتمكن من الخروج

وحضور الاجتماعات الأسبوعية والمشاركة في أمور وقضايا عامة كثيرة والتعبير عن آرائها بكل حرية، كما يمكنها في ظل التمكين التعامل مع كافة مشكلاتها الأسرية التي تعترض طريقها وبخاصة حالات المرض.

والجدير بالذكر أن الشبكات الاجتماعية حققت تمكينا للمرأة لم تشهده هذه الأخيرة من قبل، ومن وجهة نظر المرأة العادية فالتمكين يعنى لها قدرة على مواجهة الغير وإطلاق العنان لأفكارها، ومشاركتها في القضايا المثارة، والقدرة على تكسب الدخل الاقتصادي والمادى الذى يقيها شر العوز والاحتياج والفقر.

والتمكين يعنى تعزيز قدرة المرأة من خلال التعرف على نقاط الضعف والقوة لديها، وإثارة وعيها بالمتغيرات والمشكلات المحيطة بها اقتصادياً وثقافياً وسياسياً وبينياً والمؤثرة عليها بما يعنى أن التمكين هو عملية تغيير لمستويات الإدراك والوعى لدى المرأة.

والتمكين يعنى إتاحة العديد من الخيارات الحياتية أمام المرأة، ودعمها في ما يتعلق بكيفية اتخاذ القرار بنفسها وليس بديلاً عنها، والقدرة على الاختيار هنا، معناها أن المرأة بإمكانها التمييز بين الخيارات المتاحة لها في ضوء مصلحتها بموضوعية، وتعنى أيضاً القدرة على رفض الخيارات المطروحة.

ويعنى تعريف تمكين المرأة:

تفعيل دور المرأة من خلال تحسين أحوالها، وأحوال أسرتها المعيشية في النواحي (الصحية - التعليمية - مستوى الدخل - المستوى الثقافى والسياسى).

ومن ثم فالتمكين يتلخص في كونه عملية "تستهدف إطلاق قدرات المرأة والمهمشين في الاستحواذ على السلطة أو القوة والموارد المختلفة بالمجتمع"، أسوة بباقي الجماعات الأخرى، كما تعكس أيضاً إتاحة الفرصة لهؤلاء في المشاركة في صياغة القرارات المتعلقة بشئون حياتهم، ولعل هذه النقطة الأخيرة هى محور عملية التمكين وهى المميز لها عن غيرها من برامج ومشروعات تقديم الدعم والمساعدة.

بعض الاعتبارات التى يجب مراعاتها عند الحديث عن تمكين المرأة:

أولاً: عند الحديث عن تمكين المرأة يجب الأخذ في الاعتبار أن النساء لا يشكلن فئة متجانسة، ولذا فإن أولويات التمكين لجماعات مختلفة من النساء ليست متطابقة، فهو بالنسبة لعدد كبير من النساء في الدول العربية اللاتى عليهن الصراع من أجل البقاء، يعنى توفير الحاجات الأساسية، مثل الغذاء الصحى، ومياه الشرب النظيفة

والتعليم الأساسى، والرعاية الصحية الأساسية، وفرص تنمية المهارات، والحصول على الأنشطة التى تُدر دخلاً، أما بالنسبة للنساء اللاتى استطعن الحصول على بعض هذه المطالب الحياتية فأولويات التمكين تختلف بالنسبة لهن، وقد ارتبط مفهوم التمكين في مرحلة التسعينات بمفاهيم جديدة مثل: حقوق الإنسان والمصلحة وعدم المساواة وتأكيد الذات.

ويتضمن التمكين قدراً من الخيارات التى يجب أن تُمارسها المرأة سواء فيما يتعلق بالفرص الاقتصادية التى تتعلق في الحصول على تمويل، أو أن تعمل سواء في سوق العمل الرسمى أم غير الرسمى، وتبادل أدبيات تمكين المرأة في أن الخدمات الصحية والتعليم للمرأة سيؤديان إلى تحسين قدراتها في اتخاذ هذه القرارات، أو الاختيارات، ويتضمن هذا التعريف للتمكين بعدين مترابطتين ومتداخلتين، أحدهما اقتصادى والآخر اجتماعى، فزيادة فرص المرأة في العمل، تؤدي إلى زيادة قدرتها على ممارسة اختيارات واتخاذ قرارات تتعلق بحياتها ومستوياتها المتنوعة الاقتصادية واجتماعية وسياسية.

وقد تم التركيز من خلال مفهوم التمكين على عمليات إجرائية عدة من أهمها، إدماج المرأة في الأنظمة الاقتصادية، بإحداث تغييرات إدارية وقانونية، التأكيد على الدور الإنتاجى للمرأة وإتاحة جميع فرص العمل أمامها، ووضع إستراتيجية للحد من سلبات عمالة المرأة في القطاع الإنتاجى والصناعى والزراعى والتجارى وغيرها.

ثانياً: وعند الحديث عن التمكين أيضاً ينبغى الإشارة للجانب المعرفى لهذا المفهوم، والذي يتضمن ضرورة حث وتحفيز المرأة على تفهم وإدراك ما يحيط بها من مشكلات أو قضايا مؤثرة على مُجمل حياتها الاقتصادية والاجتماعية، كما يعنى أيضاً أن تعى المرأة جيداً كافة الظروف المعيشية الخاصة بها أو المحيطة بها ومسببات هذه الظروف سواء أكانت مسببات اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو حتى تشريعية وهى معرفة عميقة بمسببات هيمنة وسيطرة فئة أو جماعة على أخرى بالمجتمع ونشير هنا إلى أن التمكين كمفهوم يقوم على ركيزة تغيير هذه الأوضاع والظروف بالنسبة للمرأة من خلال إثارة وعيها بحياتها وبظروفها التى تحياها، وتهيئة الرأى العام والمجتمع ككل بخطورة هذه الظروف على المرأة وعلى المجتمع ككل.

ثالثاً: تكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقى عند مفهوم القوة من حيث مصادر وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمر ضرورى لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التى أصبحت تعمل لصالح

الفئات المحرومة والمهمشة والبعيدة عن مصادر القوة، لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها، ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر مشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية الاجتماعية تهدف إلى:

- 1- تمكينهن النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية.
- 2- وتمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل.
- 3- المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي موات للمشاركة والتفاعل، يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي.
- 4- كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار.
- 5- تعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز.
- 6- الاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يُعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات المختلفة.

رابعاً: الزمن يتغير ويغير الناس ومن بينهم النساء فالبنت أو الطفلة اليوم هي امرأة غدا ومُسِنَّة مُستقبلاً، وكما يُغير الزمن الحالة الجسدية للمرأة فهو يعمل بجد على تغيير اتجاهاتها وأفكارها، ويعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها العقلية والفكرية، ولا ريب أن التعليم يلعب دوراً كبيراً في تنمية مهارات النسوة بالمجتمعات المعاصرة ويلعب دوراً لا يُستهان به في تنمية قدراتها ومساعدتها على التواجد الاقتصادي والاجتماعي والثقافي بصورة لم تكن موجودة حتى سنوات قريبة.

وما كان شائعاً عن المرحلة العمرية التي تصل فيها المرأة لسن اليأس والعجز عن العمل والعطاء قد تغيرت بصورة جذرية في العديد من المجتمعات، بل أن كثيراً من النسوة يرين أن مستقبلهن وحياتهن تبدأ فعلياً بعد الخمسين من العمر، ومن هنا يُسهم التمكين كمفهوم ومصطلح بصورة فعلية في تنمية قدرات المرأة وتعظيم إحساسها بالثقة بالنفس وبقدرتها وطاقاتها على العمل والاستقلالية في حياتها.

خامساً: ولا ريب أن التطورات التي حدثت على مستوى المنظمات النسوية منذ نشأتها وحتى اللحظة الراهنة قد أثّرت أيما تأثير على طريقة تناول الخدمة الاجتماعية للعديد من المشكلات الاجتماعية بصفة عامة وقضايا المرأة على الأخص، من ناحية أخرى وجدنا أن هذا النوع من الخدمة الاجتماعية النسوية قد تطورت بحيث استوعبت باقى القضايا الأخرى الموجودة بالمجتمع ولم تعد قاصرة فقط على النظر للقضايا الاجتماعية من منظور نسوى بحت، بل تعاملت وللمرة الأولى طوال تاريخها مع قضايا لجماعات أخرى وبخاصة للرجل، وبخلاف هذا وجدنا كتابات كثيرة تُدافع عن حقوق للمرأة وبخاصة طوائف معينة منهن مثل النساء المُسنّات، والقعيدات نتيجة مرض مزمن أو إعاقة جسدية أو عقلية، ومن ناحية ثانية هدأت حدة أنصار هذه النوعية من الخدمة الاجتماعية النسوية التي كانت تحاول نسبة الرعاية كدور رئيسى للمرأة ولا يحق للرجل أن يضطلع به، ومع ذلك لا تزال الخدمة الاجتماعية النسوية تلقى هجوماً وشكوكاً حول جدواها، بينما المساندين وأنصارها يرون في تيارات فكرية معينة ردةً للفكر البطريركى الذكورى بالمجتمع ويشيرون لتيار ما بعد الحداثة على أنه مرادف لهيمنة قيم الذكورة والأبوة على المجتمعات التي تأخذ به.

مراحل تمكين المرأة:

- 1- فتح جميع الفرص الاجتماعية والاقتصادية أمام المرأة وإزالة كافة الاضطهاد والتمييز ضدها.
- 2- حشد الطاقات البشرية لتحسين أوضاع المرأة لإدماجها في التنمية البشرية المستدامة.
- 3- ترسيخ دور المرأة في قيادة أنشطة وبرامج منظمات المجتمع المدنى سواء على المستوى المحلى أو الإقليمى أو الدولى.
- 4- العمل على فتح المجالات الجديدة أمام المرأة في مجال القطاعات غير الرسمية والمشروعات الصغيرة وفي تقديم الرعاية الاجتماعية والصحية للأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة والمعاقين والمسنين.
- 5- التأكيد على اعتبار أنماط الاستخدام والاستهلاك الرشيد للموارد جزءاً لا يتجزأ من السلوك الحياتى للمرأة.
- 6- التأكيد على أن التنمية القائمة على الإنتاج والعمل والإنجاز لا على استنزاف

الثروة، ويقتضى لتحقيقها مشاركة واسعة وعميقة للمرأة في مؤسسات المجتمع المدني.

- 7- التأكيد على قيام وسائل الاتصال الجمعى بترسيخ قيم تمكين المرأة بالمجتمع.
- 8- مواجهة الآثار المتوقعة من النمط التقليدى للتنمية والتعامل مع تداعيات العولمة.
- 9- مشاركة المرأة في قيادة أنشطة وبرامج شبكات الأمان الاجتماعى من خلال منظمات المجتمع المدني، ولا يجب أن تقتصر برامجها وأنشطتها على تقديم المعونة للفئات والشرائح الاجتماعية محدودة الدخل فقط ولكن لتمكين هذه الفئات والشرائح من تحقيق الاعتماد على الذات.
- 10- تكثيف جهود الإصلاح المؤسسى القائم على تعديل القوانين وتشجيع المبادرات الاجتماعية لجذب إسهامات المرأة في أنشطة الرعاية الاجتماعية والصحية والتعليمية.
- 11- الاستمرار في دعم المنظمات النسائية ومراكز دراسات المرأة والتوعية الإعلامية المستمرة لتعزيز أنشطة وبرامج منظمات المجتمع المدني.
- 12- دعم المؤسسات الحكومية لمنظمات المجتمع المدني التى تديرها النساء وتعاونهما في تفعيل أنشطة وبرامج شبكات الأمان الاجتماعى لحماية الفئات والشرائح محدودة الدخل والإغاثة ضد الكوارث وتوفير التأمين والضمان الاجتماعى والتأمين ضد البطالة.
- 13- إجراء البحوث البحوث والدراسات العلمية حول تأثير سياسات تمكين المرأة للقضاء على التمييز والعنف الذى يمارس ضدها سواء داخل الأسرة أو في العمل أو في المجتمع بصفة عامة.
- 14- التحول إلى أنماط جديدة للإنتاج المرن وما يتطلبه من مرونة ولا مركزية في قوة العمل والقضاء على الاعتبارات التى كانت تعوق استخدام المرأة.

صور تطبيق تمكين المرأة:

وفي مجال تمكين المرأة فقد ركزت أغلب الأدبيات على التمكين الاقتصادى والسياسى للمرأة، إلا أن التمكين الاجتماعى كان أقل حظاً في وضع السياسات حيث تم التركيز على موضوع تعليم المرأة وهذا أمر غاية في الأهمية، أمّا في مجال الصحة فإن

موضوع تمكين المرأة صحياً لم يُدرس بالشكل الكافي، فالعلاقة قد تكون متبادلة بين نقص الإنجابية وتحسين جودة الخدمات الصحية، ومعرفة المرأة من جهة وبين تمكين المرأة من الجهة الأخرى، أو أنه على العكس فإن الحد من العنف وزيادة التعليم وزيادة مشاركة المرأة وتمكينها من اتخاذ القرار.

1- التمكين الاقتصادي للمرأة:

يُعتبر هدف محاربة الفقر من الأهداف التنموية للألفية الجديدة، التي تبنتها قيادات وزعامات العالم لذلك تحتل عمليات القضاء على الفقر وبخاصة فقر النساء (الحرمان، المعاناة) أو ما يُطلق عليه حالياً بتأنيث الفقر، لذا نجد لزماً القول بأن العمل على ترسيخ مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة واستئصال شأفة الفقر يستلزم ضرورة الأخذ بالتدابير التالية:

- 1- ضرورة تطوير استراتيجيات وطنية لمحاربة الفقر والقضاء عليه تحقيقاً لأهداف الألفية.
 - 2- التركيز على قضية تأنيث الفقر والقضايا التي تمس شئونها على المستويين القومي والمحلي.
 - 3- ضرورة تأسيس آلية لتحقيق الأمن والضمان الاجتماعي للمرأة الفقيرة أو المعيلة.
 - 4- توجيه الانتباه للمرأة المعيلة والتي تعول ما بين 16.7% إلى 22% من الأسر بالعالم العربي.
 - 5- ضرورة تبني خطط عملية وطنية تعكس الاهتمام بقضايا النوع في مختلف القطاعات بالمجتمع.
- والجدير بالذكر أن معظم التوجهات الحالية للمنظمات الدولية والإقليمية التنموية، تُخصّص لخدمة قضايا النساء وتسعى للتعامل بموضوعية مع قضية تأنيث الفقر وكيفية صياغة برامج عملية للقضاء على هذه المشكلة.

2- التمكين الاجتماعي للمرأة:

التمكين هنا كمفهوم يُركّز على قضايا التعليم واستئصال شأفة الأمية للنساء، كما يتضمن أيضاً الترويج للخدمات الصحية المتعلقة بالصحة الإنجابية للمرأة، وتعتبر قضية الأمية بين النساء والفتيات من أخطر القضايا التي تُعيق التنمية ببرامجها المختلفة

على مستوى العالم العربي، حيث تشير الإحصاءات إلى أن أمية النساء تصل لضعف وجودها بين الرجال بالعالم العربي، كما نجد تفاوتاً كبيراً بالبلدان العربية من حيث معدلات التحاق الفتيات بالمدارس الإلزامية وإن كانت نسبة التحاقهن أقل بكثير بالمقارنة بالذكور.

التمكين والتعليم:

عند الحديث عن مفهوم التمكين، نرى أن ثمة علاقة قوية ورابطة إيجابية بين التمكين وبين تعليم المرأة، فالتمكين هنا هو نوع من التعليم أو إعادة تعليم وتأهيل المرأة معرفياً وتعليمياً بصورة أو بأخرى، وهو صورة من التعليم وإن كان غير رسمياً، بل يكون قادراً على تلافي عيوب ومثالب تعليم المرأة رسمياً إن تم توظيفه وتطبيقه بطريقة صحيحة وقد يكون نوع من التعليم غير الرسمي المكمل نظيره الرسمي خصوصاً فيما يتعلق بتعاطي قضايا ومشكلات التباين الجنسي - علاقات وأدوار النوع بالمجتمع.

والتمكين يُركّز هنا على تضيق فجوة التعليم بين النوع ليسهم كثيراً في التغلب على مشكلة الفقر مما يؤدي إلى أن تتعلم المرأة مهارات وقدرات جديدة تعينها على اللجوء لسوق العمل ومن ثم الوصول لفرصة وظيفية بدخل مناسب، ويُركّز التمكين الاجتماعي على مساعدة الناس على التصدي لمشكلاتهم والمشاركة الجدية في عملية تخطيط للبرامج الاجتماعية التي تتعلق بالتعامل مع مشكلاتهم الحياتية الاجتماعية.

ولذلك عمدت الكثير من الدول العربية على تطوير استراتيجيات خاصة بها لتحسين مستوى الخدمات التعليمية للنساء ومساعدتهن على الوصول لهذه الخدمات، ومن ثم لتضييق الفجوة الموجودة بين النوع على اعتبار أن تضيق فجوة التعليم بين النوع يُسهم كثيراً في التغلب على مشكلة الفقر.

3- التمكين السياسي للمرأة:

يُشكّل موضوع التمكين السياسي للمرأة العربية محور اهتمام المعنيين والعاملين في مجال التنمية وحقوق الإنسان، فالنساء اللواتي يُشكلن نصف المجتمع يقين على مدى سنوات طوال "النصف المهمش والتابع" بدل أن يكنّ "النصف المشارك والفاعل" في إنماء المجتمع واختيار نوعية الحياة التي يطمح إليها، ومع ازدياد الوعي لسلبات هذا الوضع على عملية التنمية بمختلف أوجهها أدرجت الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة كما أدرجت المنظمات الإقليمية هدف إحقاق المساواة بين المرأة والرجل وتمكين المرأة

على لائحة الأهداف الإنمائية للألفية، ولقد أعاد إعلان الكويت الصادر في يناير 2009 التأكيد على هذا الهدف حيث نص على ضرورة العمل على:

"تمكين المرأة والارتقاء بأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، وتعزيز دورها في الحياة العامة، تحقيقاً لمبدأ المساواة وتأكيداً لمبادئ العدل والإنصاف في المجتمع".

وفي حين تشهد الساحة الأكاديمية جدلاً حول تحديد مفهوم التمكين والمؤشرات التي يجب اعتمادها لقياسه، نجد إجماعاً بين المنظرين والعاملين في حقل التنمية على كونه ينطوي على ضمان المشاركة الفاعلة للمرأة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس على حياتها اليومية وعلى مجتمعتها ككل، كذلك نجد إجماعاً على كون التمكين السياسي للمرأة عملية ديناميكية تتأثر وتؤثر بحضانتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ولضمان نجاح هذه العملية ينبغي توفر شروط أساسية يأتي في طليعتها:

1- محو الجهل والامية.

2- توفر الفرص والخيارات.

3- ضمان الحق بالاختيار.

4- إرساء الوعي بأهمية وضرورة ممارسة هذا الحق.

ونظراً إلى أن المشاركة السياسية للمرأة تُعد إحدى الثلاث نواح الأساسية في مفهوم التمكين، فالتمكين السياسي للمرأة هو جعل المرأة ممتلئة للقوة والإمكانات والقدرة لتكون عنصراً فاعلاً في التغيير، أي أن مفهوم التمكين السياسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع، بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جدية وفعالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية الأخرى كلها والنقابات المهنية ومكاتبها الإدارية، أي إيصال المرأة إلى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع وفي البرلمان، وتعزيز دورها في هذه المواقع لتكون قادرة على تغيير واقعها وتغيير الآخرين أفراداً أو جماعات أو مجتمعات بأكملها.

أو بشكل آخر المقصود بالتمكين السياسي للمرأة هو وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار، والمراكز التي تؤثر في صنع القرار ووضع السياسات، فالمؤسسات البرلمانية وإن كانت هي من أهم الأجهزة المشاركة في صناعة القرار ورسم السياسات في

الدول، فهي ليست الوحيدة المتفردة في صنع القرار، إذ أن هناك مؤسسات أخرى كالمؤسسات القانونية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية تؤدي دوراً مهماً في صنع القرارات أو تؤثر فيها، وقد اعتمد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مقياساً لتمكين المرأة ليقس مشاركة المرأة في السياسة وذلك اعتماداً على حصة النساء في مقاعد البرلمان.

معوقات المشاركة السياسية للمرأة:

يؤكد تقرير التنمية الإنسانية العربية أن النساء يُعانين بشكل عام من عدم المساواة بينهن وبين الرجال، ومن التمييز ضدهن في القانون، وفي الواقع وعلى الرغم من الجهود المضطردة لتطوير وضع المرأة، تظل هناك مجالات عديدة تتعثر فيها هذه الجهود، ويمكن إجمالها في:

- أ- المشاركة السياسية للمرأة.
 - ب- وتطوير قوانين الأحوال الشخصية.
 - ج- وإدماج المرأة في عملية التنمية.
- وتتمثل هذه المعوقات فيما يلي:
- 1- معوقات اجتماعية وثقافية.
 - 2- مستوى التعليم ونوعه.
 - 3- المعوقات الاقتصادية (ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي).
 - 4- المعوقات التشريعية.
 - 5- المعوقات السياسية.

ومن ناحية أخرى تُعد المعوقات السياسية أيضاً، من أهم العوائق التي تترك آثارها السلبية في قضية تمكين المرأة، ومع أنه في معظم البلدان العربية على الصعيد النظري لا توجد قيود دستورية أو قانونية على مشاركة المرأة سياسياً في الأحزاب والبرلمان والحكومة ومواقع اتخاذ القرار، لكن هناك فجوة بين المواد القانونية المتعلقة بمشاركة المرأة دون تمييزها عن الرجل وبين ممارسة السلطة السياسية والسلطة على المجتمع، والتي تنعكس بدورها سلباً على المرأة فضلاً عن الأعراف والتقاليد التي تُحد من مشاركة المرأة سياسياً فالسلطة في العديد من البلدان العربية، والأعراف والتقاليد

تُعطل مشاركة المرأة في العمل السياسى، وتؤثر في التطبيق الفعلى لمبدأ سيادة القانون، إن هيمنة الثقافة البطريركية (الأبوية) المتداخلة مع قيم الهيمنة والتفوق والإخضاع والتي حصرت دور المرأة في الوظيفة الاجتماعية والأسرية أدت وتؤدي دورا بالغ السوء في قضية تمكين المرأة.

فضلاً عما سبق يمكن الإشارة إلى ضعف فاعلية المنظمات النسائية العربية ويمكن إرجاع ذلك إلى ما يأتى:

- قلة الموارد المالية، والدعم الذى تلقاه هذه المنظمات قليل جداً وهذا يستلزم بناء إستراتيجية مُستمرة لتوفير الدعم والتمويل الذاتى والوطنى لهذه المنظمات.
- غياب إستراتيجية تمكين شاملة، وضعف الوعى بأهمية التمكين ومفهومه الحقيقى لدى هذه المنظمات وأجهزتها التنفيذية، والقدرة على التوجه إلى جميع الشرائح النسائية والقواعد الشعبية خصوصاً المرأة الريفية.
- ضعف عملية بناء قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة.
- الافتقار إلى التفاعل والتواصل وتبادل الخبرات مع الأطراف المختلفة ذات الخبرات والإمكانات.
- وجود القوانين المقيدة لنشاط الجمعيات، فالتشريعات العربية تُقيّد بدرجات متفاوتة حرية تكوين الجمعيات وتخضعها عندما تنشأ لأشكال مختلفة من الإشراف والرقابة، ومحاصرة المنظمات النسائية والتضييق عليها، وعدم قدرة هذه المنظمات على الحصول على التسجيل القانونى لهذه المنظمات في بعض الدول العربية، إن تحديث القوانين المتعلقة بمبدأ المشاركة ولا سيما قانون المنظمات والجمعيات يُتيح الفرص أمام النساء للمشاركة والتدريب والتأهيل من أجل تكوين القيادات النسائية المجتمعية.

وهناك صور أخرى لتمكين المرأة:

حيث ارتبط مفهوم تمكين المرأة تاريخياً بحركات التحرر الوطنى في العالم ومساهمات حركة الحقوق المدنية الأمريكية، ومساهمات الحركات النسوية في بلدان العالم الثالث في أمريكا اللاتينية وآسيا، وقد ركز هذا المفهوم على التمكين الجماعى الذى يتحدى الأنماط السائدة حول علاقات نوع الجنس، واستخدم بشكل واضح وصريح في عقد

السبعينات من أجل إطلاق النضال في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين المرأة والرجل، وتسهيله عبر إرساء البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وخلال عقد التسعينات، فقد هذا المضمون مفهومه الأصلي التحويلي، وإلى حد ما مفهومه الراديكالي حيث تم ربطه بالتحويلات الجارية في الاقتصاد العالمي والتغيرات في طبيعة الدولة والمجتمع المدني، وبالتطور الحاصل على صعيد نظريات التنمية، حيث أصبح الخطاب التنموي يُركز على توسيع الخيارات ومستويات الإنتاج للمرأة كفرد، وفي معظم الحالات بمعزل عن برامج عمل الحركات النسوية، وفي سياق انسحاب الدولة وتخليها عن مسؤولياتها في الدعم الاقتصادي والاجتماعي.

وراج هذا المضمون ليستعيد مضمونه الأصلي شيئاً فشيئاً، وبشكل خاص في برامج المنظمات الدولية، مع انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة في بكين في عام 1995، حيث اعتبرت مسألة تمكين الناس كأفراد وجماعات أساسية في خطط التنمية.

وتمثلت صور تمكين المرأة في الآتي:

1- المرأة وإدماج النساء في المجتمع:

ولعل سبب كون النساء الآن يُمثلن قوة سياسية لا يستهان بها، أن دولاً عديدة قد صدّرت قضية التمكين للنساء صدر قضايا وأجندات التنمية بها، ولذلك أيضاً فإن العديد من المنظمات والمؤسسات الحكومية، قد أضحت أكثر حساسية للنقد الموجه إليها من جماعات وحركات النساء، فسرعان ما تُبادر بإضفاء طابع نوعي Gnederization مع سياساتها واستراتيجياتها، ترجمت في النهاية لمشروعات نسوية تستهدف خدمة الفقراء من النساء والمهّمّشات منهن مجتمعياً.

ولقد ركّزت الجمعيات والحركات النسائية بصفة خاصة على الترويج لمفهوم تأنيث الفقر، بمعنى أن الفقر هو المعاون الموضوعي للنساء، فهو في ظل الظلم واللامساواة الاجتماعية، هو صفة لصيقة بهن، ولكن عندما نتناول التمكين بالحديث فإننا لا نقصد فئات نسائية معينة أو فقراء منهن بصفة خاصة، ولكن تدابير وإجراءات التمكين ينبغي أن تستفيد منها النسوة بمختلف درجات الفقر بينهن أو بين مختلف الفئات المهنية منهن.

وفي أي مجتمع يعتبر كل فرد عضواً في البنية المجتمعية يرتبط ويعتمد على غيره من أعضاء المجتمع، ومن ثم لا ينبغي أن يُمكن فئة على حساب أخرى لأن التمكين وأن

كان يتضمن تقوية ومساعدة فرداً ما، فهو يتضمن حرمان فرد آخر من ذلك، حيث أن التمكين الكُلِّي هو شئ صعب التحقيق، فإن إرساء مفهوم التمكين الجمعي يُماثل مُعادل موضوعي تستفيد منه كافة الفئات المجتمعية، حيث تستفيد منه معظم النساء في المجتمع (ستظل للنسوة اليد العليا في تشكيل حضارتنا).

2- وضع جديد للتأثير في عمليات اتخاذ القرار:

تحقيق التضامن بين النساء، من الموضوعات التاريخية التي كان يقصد بها مساعدة النساء كُل الأخرى، فيما بين النساء، يُلاحظ أُنهن يتسمن بالقدرة على العمل الجماعي فيما بينهن، وحالياً وبعد تاريخ طويل من الدعوة لحقوق النساء، فإن عملية التضامن هذه قد تحولت بعد ذلك لمفهوم التمكين.

ولقد تغيّرت الصورة كُلِّية، فبعد أن كانت قضايا المرأة تُجَنَّب وتُستبعد من المناقشات السياسية، أضحت الآن من ضمن المؤثرات الحيوية على الأجندات السياسية لمعظم دول العالم، وأضحى لقضايا وتحركات المنظمات النسائية أثراً لا يستهان به على القرارات السياسية، الاقتصادية، وبسبب ممارسات تلك المنظمات، واختلفت الإستراتيجيات والسياسات التنموية تجاه مستويات المعيشة.

وإدراكاً لذلك الوضع، رأت النساء ومن قبلها الحركات والمنظمات النسائية لهذا الوضع، وسعين إلى تحقيق الأفضل في أوضاعهن وأقذارهن.

وأن عملية التمكين للنساء بالتأكيد سوف تنعكس على طريقة تناولهن للقوة أو ممارستها لها (العمل، المنزل، البرلمان، مجلس الوزراء) وسوف يعتمدن على المنافسة، ويغيرن من علاقات القوة داخل المجتمع بحيث تعمل هذه وتلك لصالح المرأة.

كما أن تحقيق أو إرساء التمكين عالمياً يستدعي الالتزام بمفهوم العدالة والمساواة.

ونحن نؤكد هنا إن التمكين في النهاية يعنى منهج جديد شامل تجاه التعامل مع بعض المشكلات السكانية كذلك هو:

1- رؤية جديدة عند وضع السياسات السكانية.

2- تغييرات ضرورية في البنية القومية والدولية.

وبذلك فيجب أن تتعاون مختلف المنظمات والمؤسسات الحكومية والدولية، في الترويج لمفهوم التمكين، وينبغي أن تُجرى تغييرات راديكالية في الجوانب الاقتصادية،

والاجتماعية، والسياسية، بما يساعد في النهاية على ترسيخ التمكين مجتمعياً فإذا ما حدث التعاون المحلى والدولى تجاه إقرار حقوق المرأة، بلا شك أن ذلك سوف ينعكس على رواج، والاستمساك بالتمكين، وسوف يتحوّل وضع المرأة من مُجرّد إصدار توجيهات بشأنهن إلى المشاركة.

استراتيجيات تمكين المرأة:

وقد حدّدت مجموعة العمل حول التعليم والمساواة بين الجنسين التابعة لمشروع الأمم المتحدة للألفية سبع استراتيجيات ذات أولوية عالية في تحقيق مساواة النوع وتمكين النساء وشملت الإستراتيجيات:

- 1- تعزيز فرص التعليم ما بعد الأساسى للفتيات في الوقت الذى يتم به الالتزام تماماً بالتعليم الابتدائى العمومى.
- 2- ضمان الصحة والحقوق الجنسية والإنجابية.
- 3- الاستثمار في البنية التحتية للحد من عبء الوقت على الفتيات والنساء.
- 4- ضمان امتلاك الفتيات والنساء للملكية والتوريث.
- 5- إزالة عدم المساواة بين الجنسين في التوظيف.
- 6- زيادة حصة النساء من المقاعد في البرلمانات والإدارات المحلية.
- 7- مكافحة العنف ضد المرأة.

ونتيجة لذلك فإن العلاقات الرئيسية والأدوار المساندة في حياة الناس يمكن أن تُحدّد في شكل العادات والمخاوف والأفضليات والطموحات والاحتياجات، وفي هذا النظام لا نعتمد فقط على بعضنا البعض ولكن يتم السعى للحصول على الدعم من الآخرين.

دور تكنولوجيا المعلومات في تمكين المرأة:

لا ريب أن وسائل الإعلام الحديثة لها دوراً قوياً في توصيل رسالة لتخذى القرارات وصنّاع السياسات تجاه قضايا ومشكلات المُهمّشين وعلى رأسهم المرأة، ومن ثم فالترويج الجيّد للتمكين يُعنى به ضرورة توعية كافة القطاعات والقوى السياسية والاجتماعية الفاعلة بأهميته والعمل على حفزهم للمشاركة الفعلية في تغيير

واقع المرأة وحياتها، إذ بدون تغيير وعي المسؤولين لا يمكن بأي حال تغيير واقع المرأة، لذا من الضرورة بمكان العمل على التخطيط الجيد للحملات الدعائية والإعلامية حول أهمية التمكين، وقبل ذلك التوعية بخطورة المشكلات التي تُعاني منها المرأة وتعايشها فعلياً، ومن ثم تساهم هذه الوسائل في الآتي:

أولاً: تغيير وإثارة الوعي:

ليس فقط على مستوى القوى السياسية والاجتماعية الفاعلة بالمجتمع بل أيضاً على مستوى المرأة المراد تمكينها نفسها، فبدون تغيير وعي تلك المرأة لا يمكن تأهيلها وتدريبها على اتخاذ القرار والاستقلالية، لذا نجد أن تغيير الوعي هنا رهن ببرامج تعليمية وتثقيفية وتدريبية مُستمرة.

ثانياً: تهيئة القيادات الحكومية والشعبية:

فالتطبيع أن أي برامج توعية أو تدريب أو تغيير اجتماعي لا يمكن أن تُحقق غايتها بدون وجود رضاء مسبق ودعم من القيادات والقوى المجتمعية الفاعلة بالمجتمع، والجدير بالذكر أن عملية تغيير الوعي وإثارته على المستوى المجتمعي يجب أن تتم وتسير في اتجاهات متباينة ومُتعددة على مستوى المرأة المراد تمكينها، والقوى السياسية الفاعلة بالمجتمع وأخيراً المجتمع الكبير نفسه.

ثالثاً: التمكين والإطار القانوني:

يُقصد بهذا أن تطبيق مشروعات وبرامج لتمكين المرأة يجب أن تكون خطوة أخيرة بعد خطوات أخرى تتعلق بتغيير المنظومة التشريعية التي تُناهض وتُرسخ وضع المرأة التقليدي، وقد تُحد من تغيير هذه الأوضاع لصالح فئات أو جماعات أخرى موجودة. مؤشرات تمكين المرأة:

من الضرورة بمكان أن نتفهم أن التمكين عملية مُعقدة ومتشابكة في آن واحد، حيث تُؤثر وتتأثر بخلفيات وسياقات ثقافية وسياسية واجتماعية واقتصادية على المستوى المحلي، ومن ثم تُؤثر هذه الخلفيات بدورها على المؤشرات الخاصة بتمكين المرأة، وعموماً من الممكن صياغة جملة من المؤشرات التي يُمكن توظيفها للتعرف على درجة ومستوى التقدم في التمكين على النحو التالي:

1- على مستوى المرأة بصورة فردية والمستوى العائلي:

أ- العمل على ضمان مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الحيوية على المستوى الأسري.

- ب- مشاركة الرجل للمرأة في كافة الأمور الحياتية - الأعباء المنزلية-
- ج- منح المرأة الحق كاملاً في التصرف في صحتها الإنجابية وفي تحديد عدد أفراد الأسرة التي يناسب قدرتها الجسدية والصحية.
- د- حق المرأة في اكتساب الدخل وفي التصرف فيه بحرية.
- هـ- حق المرأة في التعبير وإبداء الرأي في عملها وفي الإحساس بقيمتها.
- و- تعميق إحساس المرأة بالثقة وتقدير الذات.
- ز- الحق في الدفاع عن نفسها ضد كافة صور الإيذاء والضرر.

2- على المستوى المجتمعي والتنظيمي:

- أ- ضرورة تواجد المرأة بكافة القطاعات التنظيمية بالمجتمع.
- ب- العمل على زيادة أعداد النسوة العاملات في وظائف ومناصب قيادية على مختلف الأصعدة محلية - إقليمية وقومية.
- ج- مشاركة المرأة في كافة القطاعات العاملة بالمجتمع وخاصة القطاع التقني منها ومشاركتها هنا لا تتمثل في الاستخدام لتلك التقنيات الحديثة بل تتعدى هذا للمشاركة في التصميم والتطوير.
- د- المشاركة في كافة الأنشطة السياسية والثقافية والاجتماعية بالمجتمع.
- هـ- مشاركتها في الأنشطة المجتمعية غير التقليدية.
- و- الاهتمام بالبرامج التدريبية للمرأة.
- ز- توعيتها بكافة الحقوق المتاحة لها من الناحية القانونية.

3- على المستوى القومي:

- أ- العمل على زيادة وعيها بالحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية.
- ب- ضمان مشاركة وانخراط المرأة في عملية صياغة وتنفيذ الخطط التنموية على المستوى القومي.
- ج- ضمان مشاركة المرأة في كافة الأنشطة الجارية على المستوى القومي وبخاصة فيما يتصل بعمليات التشبيك والنشر العلمي.

- د- حق المرأة في الظهور والتعبير عن نفسها وقضاياها.
- ه- التركيز على دور الميديا في التوعية بقضايا المرأة وإتاحة الفرصة لها للتعبير عن نفسها ومشكلاتها على المستوى الإعلامى - القومى.

العوامل التى تساعد على تطبيق مفهوم تمكين المرأة:

- 1- تسهيل إنشاء منظمات نسوية - نسائية- للحديث عن قضايا المرأة والبحث عن حلول منطقية لها.
- 2- العمل على تصميم وإنشاء قواعد بيانات لحصر كافة البيانات والمعلومات الضرورية.
- 3- البحث عن مصادر تمويل مناسبة.
- 4- ترسيخ مفهوم - وجود قيادات- إدارية عُلما أو غيرها نسائية بالمجتمع.
- 5- تدريب الميديا على كيفية تناول قضايا ومشكلات المرأة بإيجابية وموضوعية.
- 6- هيئة المناخ المناسب لصياغة سياسات وبرامج تنمية تُراعى حقوق وقضايا المرأة.

معوقات تطبيق تمكين المرأة:

- 1- زيادة أعباء العمل على المرأة بجوار الأدوار التقليدية لها.
- 2- انغزال المرأة بوجه عام بمعنى بُعدهن عن بعضهن البعض بسبب انتشار الأمية بينهن.
- 3- النظرة التقليدية لمحدودية مشاركة المرأة في الشأن العام.
- 4- ندرة التمويل.
- 5- الحروب والصراعات الداخلية ببلدان العالم النامى.
- 6- الصراع وعدم الاتفاق بين جماعات النساء أنفسهن حول القضايا والأولويات والسياسات المناسبة لهن.
- 7- وجود بيئة تمييزية تُقصي المرأة بصورة فعلية ومستترة.

الفصل الثاني عشر

تمكين الفقراء

من منظور الخدمة الاجتماعية

- مقدمة.
- الأغنياء والفقراء.
- تعريف الفقر.
- مصطلحات رئيسية وتعريفات عن الفقر.
- مفهوم الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي.
- النظريات الاجتماعية المفسرة للفقر النوعي للمرأة.
- الفئات التي تعاني من الفقر.
- مَنْ هو الفقير؟
- تفسيرات متعلقة بالفقر.
- تفسيرات اقتصادية.
- تفسيرات ثقافية.
- تفسيرات سياسية.
- أسباب الفقر.
- ثقافة الفقر.
- وظائف الفقر.
- تمكين الفقراء.
- لماذا يكون التمكين مهم؟
- التعريف القانوني للتمكين.
- استراتيجيات تمكين الفقراء.
- أهداف تمكين الفقراء.

الفصل الثاني عشر

تمكين الفقراء

من منظور الخدمة الاجتماعية

مقدمة:

ماذا نقصد تحديداً بالفقر والحرمان؟ إذا طرحت مثل هذا السؤال على عشرة من الأفراد فسوف أحصل ولا ريب على عشرة من الإجابات المختلفة، فالمؤكد أيضاً أن ردة فعلهم تجاه هذا السؤال سوف تتباين بشدة، بما يعنى أن الفقر شيئاً يختلف تفسيره وتعريفه باختلاف الأشخاص أنفسهم طبقاً للخلفيات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تحكمهم، كما وجد أيضاً أن الشعور بالفقر أو المرور بتجربة الفقر تختلف من شخص لآخر وتؤثر في كل شخص على حده بطريقة متباينة، فالفقر مثلاً في أمريكا يختلف عن مثيله في كندا ويختلف عنهم بالبلدان النامية بطريقة كبيرة، كما أن الإحساس بالفقر يختلف من زمن لآخر حتى ولو كان بذات النطاق الجغرافي.

ولقد تكونت ثروات كبيرة وعظيمة للغاية نتيجة للتقدم الاقتصادي الصناعي، فنجد أن أبناء الطبقة الوسطى الأمريكية قد تمتعت بالرفاهية الاجتماعية والاقتصادية بصورة لم تحلم بها من قبل، ويمكن أن نلاحظ أوجه هذه الرفاهية بالنظر لأفلام ومسلسلات التلفاز الأمريكية عن حياة الطبقة الوسطى والعليا، ولكن ليس هذا هو فقط الجانب المضي من الصناعة المعاصرة، فهناك أيضاً جوانب معتمة تتماثل في ملايين الأسر الذين تعج بهم المجتمعات الغربية، يحيون على هامش الحياة ولا يستطيعون التمتع أو حتى الاقتراب من ثمار هذه النهضة الصناعية المعاصرة، على أنه وللحق، هؤلاء الفقراء في أمريكا لا يمكن بأي حال من الأحوال أن نقارنهم بأولئك الفقراء في العالم الثالث الذين يتضورون جوعاً لحد الموت، فعلى مستوى الدول الغنية، تظهر حدة الفقر وقسوته بعكس الأوضاع في العالم النامي أو الثالث، فالتفاوت بين المستويات الاقتصادية بالعالم الثرى يظهر التفاوت الطبقي بشكل مُذهل يوضح بجلاء مآسى الرأسمالية الصناعية المعاصرة.

وعلى كل، فالمشكلة كبيرة تتعلق بالبنية الداخلية للاقتصاد، بحيث يُمكننا القول بأن الفقر هو تعبير عن خلل في نسق توزيع ثمار ونتائج النمو الصناعي الرأسمالي الحديث.

الأغنياء والفقراء:

على مستوى أغلب دول العالم نجد أن الثروة تتركز فقط في أيدي قلة قليلة، كما نجد أن الفقر والثروة يرتبطان بعلاقة عكسية غريبة، فمثلاً وعلى مستوى الولايات المتحدة الأمريكية نجد أن الأكثر ثراءً تُقدر أعدادهم بحوالى 1% من جملة السكان والأسر وأن هؤلاء يملكون فقط ما قيمته 40% من جملة الثروة، كما تُبين الإحصاءات أيضاً أن 20% من الأغنياء بالولايات المتحدة الأمريكية يحصلون على أكثر من 50% من الدخل، بينما أفقر 20% من السكان يحصلون فقط على ما دون الخمسة بالمائة من الدخل، ومن ثم نجد أن صور اللامساواة تشيع بدرجة مُفرجة بين جنات المجتمع الأمريكى، وبمعايير غير مقبولة من الناحية الأخلاقية أو الاجتماعية، وتدل هذه الأمور بجلاء على تفاوت وفجوة رهيبية في الثروة والدخول المادية بهذا البلد.

ومن ثم، الثروة والفقر يرتبطان بعضهما البعض بطريقة مثيرة للدهشة، فنجد أنه على مستوى العالم أجمع وأمريكا على الأخص، الثمار والخيرات لا تتوزع بطريقة متساوية أو عادلة بين البشر بحيث نجد في النهاية أن هناك من يملكون وهناك أيضاً من لا يجدون قوت يومهم، وعامة توجد طريقتان لتحديد أوجه اللامساواة الاقتصادية وهما:

- من خلال قياس الاختلافات في الدخل.

- من خلال قياس الاختلافات في الثروة.

وبالنسبة للدخل فيُقصد به كمية المال التي يتكسبها الشخص خلال سنة واحدة، بينما الثروة تعبر عن جملة الأصول التي يمتلكها الفرد من عقارات وأموال وأسهم وسندات... الخ وغالباً ما نتحدث عن عملية توزيع الدخل، ربما لأن الاقتصاديون يجمعون فقط المعلومات المتعلقة بالدخول الفردية ثم الجماعية.

بينما من الصعوبة بمكان أن نتعرف بدقة على توزيعات الثروة بدول العالم أجمع لأن الحكومات لا تقوم بتجميع البيانات بطريقة كافية أو منتظمة، إلا أن نتائج الدراسات أوضحت أن أغنى عشرين بالمائة من السكان يُسيطرون على ما يقدر بستة وسبعين بالمائة من جملة ثروات البلاد بأمريكا مثلاً، على النقيض من ذلك وجد أن أفقر عشرون بالمائة يملكون أقل من اثنين من العشرة بالمائة من جملة هذه الثروات، وتعكس هذه الأرقام على الرغم من ندرتها عمق المشكلة التي تواجه المجتمع الأمريكى خاصة

عندما نعلم أن اقل من واحد بالمائة من الأغنياء بأمريكا يمتلكون بما يُقدَّر بثلاث ثروات البلاد كُلِّها أى أكثر من ستين ضعف ما يملكه الفقراء.

لهذه الدراسات وبالرجوع نقف تفصيلاً على حجم التفاوت في الدخل والثروات بين الفقراء والأغنياء في المجتمع الأمريكي، ومن ثم تُؤثّر في هذه الأوضاع على كل أطراف المشكلة بحيث نجد أن هؤلاء الفقراء يفتقرون للقدر الكافي من الحريات والاستقلالية، فهم أسرى لمشكلاتهم وبفقرهم يعيشون على الهامش ويميلون للعنف والجريمة، مُحاطين من كل جانب بمصادر الثروة والرخاء والرفاهية ولكنهم لا يملكون فقط سوى النظر والتطلع إليها، هم أيضاً يُفتقرون للتعليم الجيد بالتالي ليست لديهم المهارات والقدرات التي تعينهم على تحسين دخولهم النقدية أو الحصول على وظائف جيدة أو دائمة، كما أن الأوضاع الصحية لديهم أقل بكثير من الأوضاع الصحية لأبناء الأغنياء، ويمكن التعرف على حجم التفاوت الرهيب بين الأغنياء والفقراء بالرجوع لحجم ونوعية وجودة الخدمات التي يتلقاها الطفل الغني بالمقارنة بما يتحصل عليه نظيرة الفقير، وقد لا يفصل بينهم سوى شارع فقط في ذات المدينة.

توسعة الفجوة:

أيضاً نتائج الدراسات التي أجريت سواء في الدول الغنية أو النامية تعكس عمق التدهور في الأوضاع الاقتصادية للفقراء من سيئ لأسوأ، كما تعكس أيضاً أن معدل استهلاك الفقراء قد تدنى كثيراً في الثمانينات بالمقارنة بفترة الستينات والسبعينات، وعامة نجد أن ثمة قوى متداخلة ومتشابكة تُؤثّر على تعميق هذه الفجوة بين الثراء والفقير بمختلف دول العالم ومنها على الأخص:

1- أن الاقتصاد نفسه يميل في السنوات الأخيرة لتقييد حق الفقراء في التمتع بثمار النمو.

2- أن التركيز ينصب أساساً على المنافسة الشرسة التي لا مكان بها للفقراء، ومن ثم وجدنا إقبال رجال الأعمال وأرباب الصناعات على جلب العمالة الأجنبية الماهرة وبمعدلات أجور أقل بكثير من العمالة المحلية ذاتها.

3- والخلاصة تدنى في معدلات الأجور الحقيقية للعمالة المحلية في مجملها، ومعنى هذا تدنى مماثل في القوى الشرائية وفي قدرات هؤلاء على الاستهلاك والنتيجة فقرًا مُستمرًا.

4- لا يمكن إغفال السياسة وتأثيراتها على عملية تعميق الفجوة بين الثروة والفقر بدول العالم فنجد أن الأغنياء يتمتعون بإعفاءات ومزايا ضريبية مثلاً، بينما تنحني ظهور الفقراء من كثرة الضرائب والرسوم التي يتحملونها لتعويض العجز في الموازنة السنوية.

والبعض يشير إلى أن الفقر هنا نتيجة طبيعية لخلل بنوى بالمجتمع ذاته خلل كامن، بصلب هذه البنية الاجتماعية لا يمكن القضاء عليه فقط من خلال سياسات أو برامج عادية، وأن الحل يكمن أيضاً في العمل على تغيير الاتجاهات والأفكار السائدة التي تُمجّد من قيمة الفرد على حساب الجماعة، والتي تُطلق العنان لجامعي الثروات والدخول للاستحواذ على كل شئ بالمجتمع، والجدير بالذكر أن الفقر والثروة تؤثران بشدة على جملة الاتجاهات والأفكار وأنماط المعيشة بالمجتمع عاملة على تفتيت وتقسيم المجتمع لفتتين أو مجتمعين كُل يعيش بمعزل عن الآخر، ومن ثم نجد أن المجتمع النامي بخاصة تشيع به البغضاء والتفاوتات الطبقية بصورة لا يعهدها مجتمع آخر معاصر.

طبيعة الفقر:

لكل فرد تصور حول معنى الفقر، لذلك من الصعوبة بمكان أن نحدد معنى أو تعريف دقيق للفقر، لكن المؤكد أن الفقير هو ذلك الشخص الذي لا يستطيع الوصول للخدمات والسلع الأساسية التي تبقى على قيد الحياة، فهو يعاني أيضاً من سوء الغذاء، ونقص حاد في الملابس التي تقيه حر الصيف أو برد الشتاء، لكن هذا التعريف يعتبر الآن قاصراً عن تحديد مفهوم الفقر والفقراء بدقة، فهل الفقير الآن من يفتقر لمواصلة خاصة به؟ الجميع يؤكدون على أن بعض السكان فقراء، ولكن كيف نقف على تعريف دقيق للمواطن الفقير؟

تعريف الفقر:

للفقر تعريفات كثيرة لا يمكن إحصاؤها، وتباين بسبب متغيرات كثيرة حسب البيئة وطبيعة الاقتصاد وطبيعة النمط الحياتي، ولكن تم اختيار أحد التعريفات الذي يعتبر نوعاً ما شاملاً ويغطي موضوع الفقر.

إن الفقر يمكن تعريفه بوصفه حالة من الحرمان من المزايا أو الركائز الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، وتشمل الأصول الاقتصادية والمادية، الأرض والمأشبة، والسكن، والمهارات والصحة الجيدة، والعمل وغيرها من العناصر المادية التي تتوفر قاعدة لتوليد الدخل والإنتاج سواء في الحاضر أو في المستقبل.

ولقد عرف قديماً أن الفقر هو في المال والحاجات الأساسية من مأكل وملبس ومسكن وتعلم.

ومثلاً إذ بحثت عن معنى الفقر بقاموس "أكسفورد" فسوف تعثر على ستة تعريفات مختلفة ولكن جميعها تدور حول معاني العجز عن الحصول على الحاجات الأساسية أو القصور بالموارد المتاحة عن الوفاء بحاجات الفرد بالمجتمع، الخلاصة أن الفقر يوجد عندما تعجز الأسرة عن توفير وجبة الطعام التالية، وعندما يعجز الفرد عن ضمان استمرارية فرصة العمل المتاحة له.

كما وُجد بالبحث أيضاً أن تعريف الفقر من وجهة نظر الفقراء أنفسهم يختلف بشدة عن تعريف غير الفقراء لمشكلة أو لظاهرة الفقر، فإحساس الفرد بالفقر يؤثر على مقدرته على صياغة تعريف موضوعي له، كما أن عدم إحساس الغير من غير الفقراء وبخاصة الأغنياء يجعلهم أيضاً يصيغون تفسيرات وتعريفات ابعدها ما تكون أحياناً عن المضمون أو المعنى الحقيقي للفقر، فالفقراء يرون في الفقر جداراً عازلاً بينهم وبين المجتمع الكبير المحيط بهم، كما أنه يعكس الإحساس بغياب الأمن والأمان، وتدني الأجور والدخول، وندرة الفرصة للوصول للتعليم والخدمات الصحية والاجتماعية المناسبة، بينما يرى غير الأغنياء الفقر على أنه مجرد قصور بالدخل أو عبارة عن خيارات غير رشيدة من جانب الفقير، بما يعني أن من الصعوبة بمكان أن نصل لتعريف دقيق توافق عليه كافة الأطراف المهتمة بالموضوع بأي مجتمع معاصر.

وحتى اللحظة الراهنة نجد أن تعاريف الفقر متزايدة وتعدد بصورة ملحوظة وبخاصة نتيجة للمؤتمرات والندوات التي تقيمها العديد من المنظمات والبرامج الدولية التابعة للأمم المتحدة، ونشير على وجه الخصوص للجنة العالمية للتنمية الاجتماعية والتي عقدت بمدينة كوبنهاجن العام 1995 حيث نجد أن المجتمع الدولي قد اتفق على عدة تعريفات للفقر، ورسم خطوط عريضة لم يمكن العمل بموجبه للتخفيف من حدة هذه الآثار، وفي سنة 1996 قامت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية برسم إستراتيجية لتحقيق أهداف قومية وإقليمية ودولية من خلال تبنيها لأجندة، كما نجد أيضاً أن A Dab قد دعم بشكل خاص أحد المؤتمرات الوزارية لمنطق آسيا والباسيفيك لصياغة سياسات واستراتيجيات للتنمية ومكافحة الفقر.

وهنا نذكر بعض مصطلحات رئيسية وتعريفات للفقر:

- **الفقر الإنساني:** ويقصد به العجز بالقدرات الإنسانية أو البشرية نتيجة لسوء التغذية والأمية.

- **فقر الدخل:** القصور المصاحب لدخل معين عن تلبية حاجات الفرد الأساسية.
 - **الفقر المطلق:** درجة أو مستوى الفقر التي يعاني منها الفرد ولا يجد قوت يومه أو الحد الأدنى من الطعام والخدمات اللازمة لأبقائه على قيد الحياة، وغالباً ما يقاس هذا النوع من الفقر بمدار مُحدّد من الأسعار الحرارية في صورة مواد غذائية ضرورية للفرد.
 - **الفقر النسبي:** عادة ما يُعرّف بعلاقته بنسبة مُحدّدة من الفقر المطلق أو كنسبة مُعيّنة من الدخل الاقتصادي ويختلف الفقر النسبي من مكان لآخر ومن فترة زمنية لأخرى.
 - **مؤشر التنمية البشرية:** وهو ذاك المؤشر الذي صاغه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لقياس حرمان الفرد من الخدمات والسلع الأولية اللازمة لبقائه حيّاً ويعتمد هذا المؤشر على عناصر عديدة مثل:
 - 1- مُعدلات وفاة الفرد قبل سن الأربعين.
 - 2- مُعدلات أمية الأفراد بالمجتمع "البالغين".
 - 3- مُعدل عجز الناس عن الوصول للخدمات الصحية والتعليمية بالمجتمع.
 - **مقياس تمكين النوع "الجندر"** وهو مقياس آخر للبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لقياس مستوى اللامساواة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والمشاركة السياسية المتاحة أمام النوع.
- وعلى الرغم من كمية البحوث التي تمت على الفقر إلا أن ثمة خلافاً حتى الآن بين المختصين والمهتمين بالموضوع على صياغة تعريف قاطع لمفهوم الفقر، فالجميع بدون استثناء يُعرّفون الفقر من زاوية الظروف المحيطة بالفرد أو الأسرة، ولكن الظروف هذه بدورها قد تختلف، فمثلاً الأسرة التي تعيش بالمدينة الكبيرة وتكسب سنوياً \$15000 هي فقيرة فقراً مدقفاً بينما نظيرتها التي تعيش بالريف وتحصل على ذات الدخل لا يمكن وصفها بالفقر، ومن ثم يمكن رد الفقر للقصور الشديد بالدخل (للفرد/ الأسرة) عن الوفاء بالحاجات الأساسية اللازمة لبقاء أيهما على قيد الحياة، لذا نجد علماء الاقتصاد اليوم يميزون بين نوعين من الفقر وهما الفقر النسبي والآخر المطلق، يُركّزون على الفقر المطلق ويصيغون السياسات والبرامج الاجتماعية اللازمة للتغلب عليه، بينما يتجاهلون الفقر النسبي ربما لأنه لا يعكس وجود الفرد الحياتية أو الأسرية، أي أن

الدول الغربية تهتم فقط ببقاء الفرد علي قيد الحياة وتُمكنه من الوصول للحاجات الأساسية وتترك له المجال شخصياً للتغلب على حالة الفقر النسبي التي يعاني منها، ومن ثم نجد التفاوت كبير بين مستويات الدخل والثروات بين الطبقات الأمريكية الحالية بصورة مفرغة، ومن ثم يُعرّف الفقر المطلق بالحالة التي يعجز بها الدخل للفرد أو للأسرة عن الوفاء بالحاجات الأساسية اللازمة لعيشه، بينما الفقر النسبي هي تلك الحال التي يقل بها دخل الفرد أو الأسرة عن المتوسط العام للدخل على المستوى القومي، ومن ثم نجد بالمدينة الأمريكية الواحدة تجاوزاً مدهشاً للفقر والثروة، ومن ثم فالمشكلة المرتبطة بالفقر النسبي أنها حصرت القضية في فقر القدرات والمهارات للفرد نفسه عن اللحاق بركب الوظائف والأعمال المدرة للدخل العالية، بما يعنى بالنهاية ردة وعودة لفكرة وصم الفقير بوصمة العار، وأنه المسئول الرئيسي عن فقره وبؤسه وليس المجتمع الكبير الذي يعيش به، الفقر كمشكلة له أبعاد متعددة، فهو ليس ظرف أو حالة، بل هو عرض أو نتيجة لفقدان أو نقص معين يطرأ على أمور معينة، مثل الدخل أو القدرات أو الأصول الإنتاجية لدى الفرد، وقد يكون الفقر هنا مشكلة طارئة فجائية وقد يتحول بمرور الوقت لمشكلة مزمنة ضاغطة.

مفهوم الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي:

يُشير إلى الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي للفرد (ذكر/ أنثى) حيث يشير إلى فقر الإناث أكثر من الذكور من حيث الدخل، ومن حيث القدرات اللازمة لضمان مستوى معيشي جيد، وذلك لقلة الفرص المتاحة لها وكونها من الفئات التي تكون ضحية في حال وجود أزمات اجتماعية واقتصادية.

النظريات الاجتماعية المفسرة للفقر النوعي للمرأة:

النظريات التي حاولت أن تفسر الفقر النوعي للمرأة فهناك مجموعة النظريات ذات الاتجاه الاجتماعي البحت، وهناك مجموعة نظريات مبنية على أيديولوجيا فكرية وسياسية وسنستعرض بعض من هذه النظريات كمحاولة لتفسير الفقر من منظور نوعي.

1- تفسير الفقر لخصائص فردية مكتسبة (ثقافية وقيمية):

تُعد الرؤية القائمة على رد الفقر لخصائص فردية مكتسبة (ثقافية وقيمية) من أكثر الرؤى شيوعاً حيث تروج لها النظم الرأسمالية والمدرسة الاقتصادية الليبرالية الجديدة

والقديمة، وتنظر إلى الفقر كنتيجة لجوانب قصور مكتسبة ناتجة عن أوضاع اجتماعية تجعل الأفراد يعجزون عن العمل بكفاءة في المجتمع الحديث.

ويُركز أنصار هذه الرؤية في تفسير الفقر على التنشئة الاجتماعية في سياق ما يسمونه حضارة الفقر، من السياقات التي يكتسب فيها الأفراد تلك الملامح، الأسر التي تعاني من الحرمان وتفتقر إلى الرعاية الوالدية السليمة، وتتسم بتدني الطموح فحين يصل أطفالها إلى سن الشباب تكون قدراهم متواضعة وطموحهم منخفضاً، واستعدادهم لقبول الفقر والعيش فيه كبيراً.

ومن أهم خصائص هذه المرحلة أنها إذ تتوارث من جيل لجيل من خلال التنشئة الاجتماعية وتعيد إنتاج نفسها أي تضمن استمرارها وتُحقق لنفسها قدراً من الاستقلال والتأثير يقترب عند البعض من الحتمية الاجتماعية، كما أنها تعيد إنتاج الفقراء، ومن هنا فإن كسر حلقة الفقر يقتضى تعديلات جوهرية في نسق القيم والدافعية والتصورات وأنماط السلوك وغيرها.

ويذهب البعض إلى أن هذه الرؤية تنطوي على نقاط ضعف وقصور عديدة، منها: أنها لم تُقدّم شواهد مقنعة تقوم على تعريفات إجرائية للمفاهيم الأساسية فيها تدعم دعواها المختلفة، والثانية أن دراسات جادة كثيرة قد انتهت إلى نتائج تناقض ما تقول به، كما يُشار إلى أنه إذا كان الفقر يعيد إنتاج نفسه بصفة مستمرة في مناطق أو أحياء بعينها، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة للأسرة فبعض الأسر تنزل إلى منطقة الفقر بعد ثراء، والبعض يتجاوز الفقر إلى الثراء، فالعلاقة بين الأسر المعيشية والفقر ليست علاقة حتمية أي أنه يمكن تغيير واقع الفقراء لو تم تغيير ما يُقدّم لهم من خدمات وليس حتماً أن يظلوا فقراء، وإلا لما كان لبرامج مكافحة الفقر أي فائدة تُذكر بهذه الصورة.

2. النظرية النسوية الراديكالية:

بدأت النظرية النسوية الراديكالية ما بين الفترة من عام 1960 و 1970 وكان من أهم المبادئ التي نبّهت لها أن عدم المساواة بين الجنسين لا يُعد إلى الفروق بين الجنسين ولا يعود إلى الفروق البيولوجية، وإنما إلى الأدوار المتعلقة بالإنجاب التي أدت إلى تقسيم العمل بينهما وإلى وجود التمييز القائم على أساس الجنس.

ولدى النسوية الراديكالية إيمان بأن الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء، لأنهم ينتفعون من ذلك من خلال النظام الأبوي الذي يسود فيه الرجال على النساء،

وُتركز الراديكالية على العائلة كمصدر أساس وأولى لاضطهاد المرأة لأن الرجال يعتمدون على النساء من خلال العمل المنزلي الذي تقوم به النساء، وأن سبب فقر المرأة هذا النظام الذي يُعطى تملك القوة للرجال والانتفاع من ضعف النساء أثناء فترة الحمل والإنجاب، وأن المجتمعات التي يُسيطر فيها الرجل يتم من خلالها إقصاء الأنثى بشكل كبير مما يجعلها فقيرة تحت أى ظرف.

ومن خلال تلك النظريات نخلص إلى أن هناك شبه اتفاق بين النظريات النسوية في النظر لفقر المرأة على أنه نتيجة قمع مُستمر من النظام الاجتماعي نتيجة لسيطرة الرجل على الموارد الاقتصادية، وهو ما يجعلها ضحية لأى تغير اقتصادى أو سياسى أو اجتماعى، وهى أول من يقع في الفقر نتيجة أى عامل من العوامل السابقة، وأن الحل لمشكلة فقر المرأة تكمن في تمكين المرأة وتحقيق مفهوم العدالة والمساواة بين الجنسين، وإن كان هناك تحفظ على تطرف بعض هذه النظريات النسوية ولكنها - بصورة عامة - متكاملة مع بعضها البعض، وتؤكد على أن هناك تمييز ضد المرأة عبر العصور وباختلاف وجهات النظر ولكن أصبح من غير المعقول أن يستمر هذا التمييز الذى يجعل من المرأة ضحية لأى ظرف طارئ ونتيجة لتوجهات الذكور في المجتمع باعتبارهم الجانب الأقوى.

استخدام المنطق في تعريف الفقر:

لعلّ ثمة سؤال يطرح نفسه عن جدوى التوصل لتعريف الفقر؟ ببساطة نحن لن نستطيع مقاومة أو محاربة الفقر من دون التعرف عليه كظاهرة أو بدون التعرف على ما سنحاربه، كما أن تعريف الفقر سوف يساعدنا في قياس مدى نجاحنا في التغلب عليه، مثلاً نجد أن حكومة جنوب أفريقيا قد حاربت الفقر من خلال منح الفرصة للسكان ومن خلال إعمال قاعدة المساواة والعدالة في الوصول للخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية بشتى أنواعها، ولقد تبين للساسة وصناع القرارات الهامة بهذه الدولة أن في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية خير وسائل للقضاء وبدرجة كبيرة على الفقر، لذا نجد أنه من الضرورة بمكان أن نُعمّل المنطق والعقل في صياغة تعريف للفقر قبل البدء في محاربته.

ولعل البعض يرى أن التعرف على الفقر يرجع لأسباب هامة وهى:

- 1- التعرف على حجم المخاطر والمضار التي تصيب الأفراد والأسر جراء تعرضها للفقر.

2- التعرف على جوانب القصور في الأنشطة والقطاعات الاقتصادية بالدولة والتي تعجز عن تلبية حاجات الفرد والأسرة أو المجتمع بأسره.

3- التعرف على العواقب والآثار الوخيمة للفقير على المستوى المجتمعي الكلي.

4- الفقر يرجع في كثير من الحالات لجذور كامنة بالمجتمع أو تحديداً لخلل بنىوى يستبعد بسببه قطاعات وفئات سكانية عديدة وتُحرَم من الوصول العادل للخدمات المختلفة.

لذلك يشير هؤلاء لضرورة اتباع منهج لتقدير الفقر يعتمد على المشاركة الجماهيرية واسعة النطاق في التعرف على الفقر أو في رسم سياسات وصياغة استراتيجيات لمكافحته.

ونعتقد أن من يعاني من الفقر سواء أكان نسبياً أو مطلقاً هي تلك الفئات التالية:

1- الأسر التي يعيلها طرف واحد وبخاصة النساء:

فالدراسات المعاصرة تشير إلى أن الكثير من الأسر تعيلها نسوة وأن الغالبية منها تعاني بصورة أو بأخرى من الفقر، ويرجع ذلك لضالة الدخل التي تحصل عليها النسوة الماعلات لأسرهن فما يعنى عجز دخولهن عن الوفاء بحاجات الأسرة.

2- الأطفال:

تشير الدراسات إلى أن نسبة كبيرة من النشئ من الجنسين دون الثامنة عشر يعانون بصورة أو بأخرى من الفقر؟ كما تشير أيضاً أن نسبة كبيرة أيضاً من الفقراء عموماً من الأطفال وأن أكثر من نصف هؤلاء الأطفال يعيشون بأسر يغيب بها دور الأب تماماً، وعلى الرغم من التشريعات العديدة التي تمت مؤخراً بأغلب دول العالم على نسق الرعاية بخاصة الموجه للأطفال والنشء إلا أن المشكلة لا تزال قائمة.

3- الأسر الكبيرة:

تشير الدراسات إلى أن الأسر كبيرة الحجم يشيع بينها الفقر بصورة أكبر بالمقارنة أكبر بالمقارنة بالأسر صغيرة الحجم.

4- الملونين:

من أبناء الأقليات حيث تشير الدراسات أن 48% من الفقراء بالولايات المتحدة

الأمريكية من الملونين وأبناء الأقليات المهاجرة الوافدة حديثاً، وأن الفقر بين السود ثلاثة أضعاف الفقر بين البيض، (26% بين الأمريكيان الأفارقة ، 8% بين البيض من غير الأمريكيان الأسبان).

5- التعليم:

حيث تشير الدراسات إلى أن الفقراء تشيع بينهم معدلات عالية للتسرب من التعليم بخلاف أن من يحصل منهم على التعليم يكون تدنياً للغاية ولا يفي بحاجات السوق من المهارات والقدرات الأساسية اللازمة للحصول على وظيفة مرموقة.

6- التشغيل:

الفقراء بينهم دائماً أعلى نسبة للبطالة على المستوى القومي بأغلب دول العالم، ويُعزى هذا لغياب المهارات والقدرات اللازمة للتجاوب مع الفنون الإنتاجية الجديدة وأحياناً نجد رب الأسرة الفقيرة يعمل لساعات طويلة ولا يحصل على الدخل اللازم لبقاء أسرته على قيد الحياة.

7- مكان الإقامة:

الفقر دائماً يشمل كافة الجوانب الحياتية لفرد أو للأسرة بما فيها المسكن، ففقر المسكن يؤثر على جوانب أخرى كثيرة تؤثر بدورها على حياة الفرد الفقير.

وتشير الدراسات إلى أن للفقر تأثيراً ضاراً على التنشئة الاجتماعية والعاطفية للفرد.

ومن ثم كان الفقر ظاهرة مُتعددة الأبعاد، ومن سماتها انخفاض الدخل وقلة الاستهلاك، والجوع وسوء التغذية، وضعف الصحة، والافتقار إلى التعليم والمهارات، وعدم توفر فرص الوصول إلى المياه والمرافق الصحية، وإمكانية التأثر بالصدمات الاقتصادية والاجتماعية، وترتبط هذه السمات ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض، فانخفاض الدخل يُحد من فرص الحصول على السلع والخدمات الأساسية، كما أن عدم توفر فرص الحصول على السلع والخدمات من شأنه أن يؤدي إلى تقليص فرص إدراك الدخل، وكثيراً ما يرتبط الفقر بعوامل اجتماعية أخرى من قبيل العرق والأصل الإثني ونوع الجنس بما يعكس أنماطاً واقعية أو تاريخية من التمييز ضد فئات اجتماعية معينة.

من هو الفقير؟

من أهم الأسباب التي تقف خلف ضرورة تعريف دقيق للفقير بغرض اكتشاف

طبيعة الفقراء وتوزيعهم في المجتمع والوقوف على المشكلات المرتبطة بالفقر وقد بينت الدراسات والإحصاءات أن الفقر يرتبط بالعديد من العوامل ومنها:

1- السن:

وحيث تشير هذه الدراسات أن النشء وكبار السن والنساء وهم أكثر النساء فقراً بالمجتمعات الإنسانية، والفقر يتركز أكثر بين الفئات العمرية صغيرة السن تحت 18 سنة وكبيرة السن فوق الخامسة والستين من العمر، ويرجع هذا غالباً لسببين اثنين وهما الحالة الاقتصادية للأطفال أو المراهقين والتي تعتمد في الأصل على آبائهم بخلاف الثانية وتتعلق بالبطالة الكبيرة بين المراهقين، أيضاً المسنين يمثلون قطاعاً كبيراً من فقراء المجتمع الأمريكي بخاصة عقب موجات التضخم العالية التي أطاحت بثمار الضمان الاجتماعي وأدت إلى قصور كبير في قدرة المعاشات على تحمل تكاليف المعيشة الحالية.

2- بنية الأسرة نفسها:

ثمة زيادة مطردة في أعداد الأسر التي يعولها فقط أحد الأبوين، وعلى الأخص الأسر التي يُعيلها نسوة فتقدر الإحصاءات المعاصرة سنة 1970 أن حوالي 10.8% من جملة الأسر الأمريكية تعولها نساء، بينما قفزت هذه النسبة إلى 15.4% وبالطبع وفي ظل مستويات المعيشة والتضخم العالية التي تُميز المجتمع الأمريكي المعاصر نجد أن الفقر يُخيم على رؤوس هذه الأسر، فالفقر بين هذه الأسر التي يعيلها أحد الأبوين أكثر مرتين ونصف من تواجهه بين الأسر العادية التي يعيلها كلا الأبوين.

3- الخلفية الإثنية:

خلاف الخرافات السائدة عن توزيع الفقر بين المواطنين الأمريكيين نجد أن ثلثين الفقراء هناك من البيض، على أن من يقع منهم تحت خط الفقر أقل كثيراً من الإثنيات والملونين الآخرين ومع ذلك أن البطالة تشيع أكثر بين الملونين والإثنيات الأخرى أكثر من البيض، بخلاف ذلك نجد أن ثمة تميزاً عنصرياً يتعرض له أبناء الأقليات والإثنيات والملونين يجعلهم يدفعون تكاليف معيشة أعلى بكثير من البيض بالمجتمع الأمريكي.

4- الموطن:

عندما نتمعن التفكير في الفقر والفقراء، ينصرف الذهن للمناطق الحضرية العشوائية المزدهجة بالسكان لما يعنى أن غالبية الفقراء يحيون في مدن حضرية كبيرة وكثيفة

السكان لكنهم أيضاً يتركزون على التخوم أو الأطراف أو المناطق الهامشية بهذه المدن أو المجتمعات الحضرية والريفية.

5. طول مدة الفقر:

يربط البعض بين الفقر وبين ضرورة تعرض الفقير لمدة مُحددة زمنية لهذه الحالة من الفقر كي يمكن وصفه بصفة الفقير، منها مثلاً البطالة على الأقل سنة كاملة، الطلاق لفترة زمنية طويلة للمرأة وإعالتها لأسرتها خلال هذه المدة، أو تدهور حالة الفرد بحيث يهبط من طبقة اجتماعية متوسطة لطبقة أخرى متدنية لفترة طويلة مع عجزه عن الخروج بنفسه من هذه الهاوية.

6. الاتجاهات السائدة تجاه الفقراء:

التفكير الاقتصادي الكلاسيكي يرى في الفقر كسل وعجز من الفرد عن التصرف، ويؤمن هؤلاء الكلاسيكيون بأن الفقير، يستمتع بهذه الحالة ويعترف عن البحث عن عمل أو مورد رزق إضافي، وأنه لا يجوز مكافئة العاقل بالمنح والمساعدات على حساب من يجتهد في العمل، فكل فرد مسئولاً عن نفسه وعن الحالة التي وضع فيها، وهم أي الكلاسيكيون يرون أن الفرد يتمتع بالرشادة والعقلانية وأنه يسعى بيديه لتعظيم المنافع والمسرات والبعد عن الألم والمشكلات، فإذا حدث خلاف ذلك فهو عمل يديه لا يجوز تحميل الآخرين بمشكلات خلقها هو بنفسه.

وطبقاً لهذه النظرة ورغم وجهة هذا الرأي، إلا أن هذا يعني أن الغنى مسئولاً فقط عما وصل إليه من نجاح وتقدم ولا ينبغي أن يعير الآخرين انتباه أو أهمية.

ويمكن تلخيص وجهة النظر هذه في النقاط التالية:

- على كل فرد أن يبذل الجهد في العمل لتحقيق النجاح الذي يصبو إليه.
- هؤلاء الذين يعملون بكد، ينبغي تعويضهم ومكافأهم على جهدهم هذا.
- هؤلاء الناجحون حق التمتع بالثروة والنفوذ الاجتماعي.
- أن الفشل الاقتصادي من نصيب الكسالى فقط.

وتبين الإحصاءات والدراسات الحديثة أن هذه النظرة لا زالت متأثرة ببنية المجتمع الأمريكي أو الغربي عامة فعندما تثار قضية الفقر ومسبباته، نجد التحليل الفردي للقضية بنحو تحميل ولوم الفقراء عملاً وصلوا هم إليه بأنفسهم، ومن ثم وبسبب هذه

الملامة على الفقراء بسبب كسلهم نجد أن الفقير يُوصم بالمجتمعات الغربية خاصة مَنْ يمدون أيديهم للحصول على المعونة أو خدمات الرعاية الاجتماعية، ولا ريب أن هذه النظرة الظالمة لهؤلاء الفقراء وللفقير عامة تُجهض أى جهود مبدولة للتعامل مؤسسياً مع هذه القضية بالمجتمع.

تفسيرات متعلقة بالفقر:

هش للغاية الأساس الاقتصادى التى تقوم عليه العديد من المجتمعات، فنجد أن الجوع والفاقة سمتان رئيسيتان بهذه المجتمعات، كما نجد أن الندرة شئ ثابت يحيط بها من كل جانب، ندرة في الغذاء والملبس الملائم للبشر بها ومع هذه الندرة الشديدة أحيانا والموجعة تنشأ مشكلة الفقر بهذه المجتمعات، أى أن الفقر هو عرض طبيعى لندرة الموارد وفي نفس الوقت توجد حاجات متعددة ومتزايدة للفرد بالمجتمع، وعلى الرغم من أن الوضع الاقتصادى العالمى يبين لنا بجلاء ثمة أُمم غنية يموت بعض من أبنائها من فرط التخمّة بينما دولاً وشعوباً بأكملها تن من نير الفقر والفاقة وسوء التغذية، فهذه وتلك تعبيراً نهائياً عن سوء أو عدم عدالة توزيع الموارد الطبيعية على كوكب الأرض.

أ- تفسيرات اقتصادية للفقر:

البعض يؤمن بأن الفقر يرتد بجذوره لأسباب اقتصادية بحثة مثلاً تدنى مستويات الأجور، وندرة الوظائف مما يترتب عليه زيادة أعداد العاطلين، فمن غير المعتقد أن الفرد غير المتعلم أو غير الماهر المدرب على قدرات وأساليب عمل معينة من أن يحصل على فرصة عمل طيبة تُحقق له دخلاً مناسباً، ولذلك نرى أن أكثر الفئات فقراً بالمجتمعات الصناعية الغربية هم الأطفال والنساء، هم كبار السن، وبالطبع يضاعف هؤلاء المعاقون والمتخلفون عقلياً، ومن ثم فالعامل الحاكم هنا في القضاء على فقر هؤلاء (من الوجهة الاقتصادية البحتة)، هى من خلال التعليم والتدريب الجيد والمستمر بحثاً عن فرصة عمل أفضل ودخلاً أعلى، ولذلك نجد أن البطالة المستمرة هى السمة الغالبة للفقراء بهذه المجتمعات، ولذلك وبسبب التقدم التقنى وعدم مواكبة العديد من الناس للتدريب على هذه التقنيات فأنهم يتخلفون عن اللحاق بركب الوظائف الجيدة وقد يفقدون أيضاً وظائفهم الأساسية.

ومن ثم يمكن القول بأن الفقر قرين للمهارة المتدنية لدى العامل، أو أن ثمة رابطة بين التعليم والتدريب المستمر وبين رقى العامل وحصوله على دخلاً اقتصادياً أعلى،

ومن ثم الخروج من عنق الزجاجة "الفقر"، وبمعنى آخر أن المسؤولية هنا تقع على عاتق العامل نفسه فيمكنه أن يخرج من دائرة الفقر الجهنمية بالتعليم والتدريب وتنمية المهارات لديه بما يتفق مع متطلبات السوق، ولكن من المشكلات الرئيسية المرتبطة بالفقر التي يتغافل عنها الاقتصاديون عن عمد أن ضالة الدخل النقدية للفقير تجعله يحيا مستوى اجتماعي متدنٍ وهذا ببساطة يتعكس في قدرته على الحصول على الغذاء المناسب لبناء جسمه أو عقله وفي نفس الوقت يمنعه نقص الدخل من الوصول لمصادر المعرفة والتعليم والتدريب.

ديناميات الفقر وتحريك مستويات الدخل:

عند تحليل ديناميات الفقر وعمليات الحراك الاقتصادي يجب لفت النظر لأبعاد ثلاثة وهى:

- **البعد القياسى:** بمعنى الطريقة التي تقاس بها خدمات الرعاية (الدخل، الاستهلاك، الانفاق، الأصول).

- **البعد الثانى:** يتصل بالزمن أو بالوقت اللازم لتحقيق هذا القياس.

- **البعد الثالث:** يتضمن الطريقة المستخدمة لتلخيص نتائج المقاييس السابقة.

وعلى الرغم من المحاولات التي تُجرى لقياس ديناميات الفقر إلا أن الدراسات الخاصة بهذا الموضوع لا تزال محدودة وقليلة للغاية حيث لا تزال الدراسات الاقتصادية تنظر للفقير من منظور متوسط نصيب الفرد من الدخل أو الناتج القومى الإجمالى فقط، وذلك على الرغم من أن دراسات حديثة تؤكد على أن هذا المقياس مخادع ولا يعكس حقيقة انتشار الفقر بمجتمعات تبدو من ظاهرها أبعد ما تكون عن الفقر خاصة الفقر المطلق بينما فئات سكانية عديدة ترزح تحت نير الفقر، الخلاصة أن المقاييس التقليدية لقياس الفقر لا تعكس حقيقة الأوضاع المأساوية التي تعاني منها مجتمعات سكانية كثيرة.

ومن ناحية أخرى، يجب البحث عن أدوات قياس جديدة للفقير قادرة على تحديد مؤشرات أو معدلات الفقر خلال المستقبل القريب خاصة أيضاً وأن نسبة معقولة من السكان من ذوى القدرة المالية والاقتصادية المعقولة، قد تنحدر بهم الأمور مستقبلاً وينتقلون لحانة الفقر المطلق.

ب- تفسيرات ثقافية للفقير:

ثمّة تفاوت واضح بين القيم الثقافية للأغنياء عنها بين الفقراء، ومن ثمّ يميل بعض العلماء للاعتماد على هذه الفوارق الثقافية في رد الفقر لأسباب أو مبررات ثقافية كامنة بأبنية المجتمع نفسه انظر الدراسات "أوسكار لويس" حول مفهوم ثقافة الفقير، وذلك على الرغم من أنه يتجاهل تماماً البعد الاقتصادي للفقير، وهو يرى أن الفقراء قد طوروا بأنفسهم نسقاً ثقافياً خاص بهم للدفاع عن أنفسهم ضد الفقر المحيط بهم، وضد صور وأشكال الحرمان التي يعانون منها، وفي ثقافة الفقر نجد أن الأسرة النسوة تُعليها امرأة، تتولّى بنفسها أداء كافة المهام بالأسرة وتعمل جاهدة على بقاء الأسرة حية اجتماعياً بينما الأب وعلى فرضية وجوده ليس له التأثير المناسب أو الملحوظ بالأسرة وتنتشر العلاقات الجنسية المفتوحة بين الأطفال بهذه المجتمعات التي يخيم عليها الفقر، وتنتشر أيضاً عادة الزواج المبكر وبالطبع حالات الطلاق والانفصال بكل ما يخلفه الزواج من أطفال مشردين ومآسى اجتماعية، ونجد أن وحدة الأسرة في مهب الريح وغير مستقرة بالمرّة، ونفسياً وجد العلماء أن الأفراد الذين يعيشون في ظل ثقافة الفقر يعانون من تشوه الذات والانا، لا ضابط أو رابط للعلاقات الجنسية الإباحية لديهم، ويعكس هذا إحساس عالي بالدناءة والعجز عن مواجهة الواقع، ورغم أن العلماء يميلون للقول بأن بعض من أراء "لويس" هذه فعلاً تتحقق بين مجتمعات الفقراء إلا أنهم أيضاً يرفضون فكرة شيوع ثقافة الفقر بكل مجتمعات الفقراء، فمن غير الضروري أن يرتبط الفقر بتدني العلاقات الاجتماعية بالأسرة أو بالإباحية الجنسية أو العنف أو الجريمة، فما ينطبق على مجتمع ما لا ينطبق بذات الضرورة على مجتمع فقير آخر وأن تجاوروا في الزمان والمكان، أيّ أنه لا يوجد دليل دامغ على أن الفقر يدمغ صاحبه بشخصية أو سمات معينة يمكن من النظر إليه أن نشخص حالته على أنه فقير، فاختلاف الثقافات والحضارات واختلاف المسافات الجغرافية جميعها أموراً تسهم في التأكيد على أنه لا يوجد نسقاً ثقافياً محدداً للفقراء، وكما ذكرنا فإن رؤية "لويس" لا تخرج عن تصورات الكلاسيكيون للفقير والفقراء ووصمهم بالعار الاجتماعي بل وتجاه وجودهم كليّة، بل ووصل الأمر هنا بالقول بأن هؤلاء الفقراء نسقاً ثقافياً خاص بهم تتكيف حياتهم مع ما يعانونه طبقاً لذلك النسق، أو أنهم لا ييغون في التمرد على هذا الواقع بل يسعون للتآلف معه.

ج- تفسيرات سياسية:

يرى هؤلاء أن الفقر مشكلة سياسية في المقام الأول، لا يقل هذا التفسير من وجهة نظرهم عن الربط بين الفقر وبين الحالة الاقتصادية السائدة، فمن الشواهد

والأدلة ما يؤكد لهؤلاء أن ثمة أمم ودولاً صناعية ورأسمالية أقل في المرتبة من الولايات المتحدة الأمريكية لكنها استطاعت السيطرة على الفقر وبها معدلات فقر وفقراء أقل بكثير مما هو موجود بأمريكا، مما يعني أن المشكلة كامنة ببنية النظام السياسى الأمريكى نفسه، فهذه البنية السياسية القائمة تشجع على شيوع صور وأشكال عديدة من اللامساواة المادية والتعليمية والاجتماعية والثقافية أيضاً، مما يختلف عنه في نهاية الأمر وجود فقراء فقراً مدقعاً وأغنياء يموتون من التخممة، والمشكلة أيضاً من رأى هؤلاء تعود لغياب العدالة في توزيع الموارد الطبيعية وهذه مشكلة تترد بجذورها لطبيعة البنية السياسية الكامنة بالاجتمع الأمريكى التى تُمجّد كل ما هو فردى وتعمل على إقصاء الكسالى والمهمشين اجتماعياً من المشهد في العالم.

أسباب الفقر:

1- رأس المال البشرى غير الكافى:

رأس المال البشرى يوصف كمهارات مكتسبة للفرد وتُباع كعمالة خدمية للموظف ليحصل على المال والدخل.

ولكن هناك بعض الملاحظات يمكن أن يقال:

أولاً: قد لا يمتلك الفرد مهارة خاصة تكنولوجية أو عملية وفي هذه الحالة لا يمكن اعتبارها رأس مال بشرى لأنها لا يمكن أن تباع.

ثانياً: وصف رأس المال البشرى يُشير إلى المواهب الفطرية في الشخص الذى يمتلك هذه المواهب الفطرية ولكنه لا يجد التدريب والتعليم الكافى لتنميتها لن يحصل على دخل مرتفع ولكنه دخل بسيط جداً ولا تعتبر رأس مال بشرى.

ثالثاً: إذا كان عائلوا الأسرة يمتلكون مستوى غير ملائم من رأس المال البشرى فمستوى غير ملائم من المعيشة ينتظر الأسرة.

فعائل الأسرة قد يحوز مهارات تكسبه 6000 دولار في السنة وذلك الذى يضع الأسرة فوق خط الفقر إذا كانت الأسرة من عضوين فقط لكن ليست إذا كانت تسع أعضاء.

رابعاً: برامج إعادة تأهيل وتعليم الفقراء وإكسابهم المهارات تعتبر برامج تنمية رأس المال البشرى.

2. التعصب:

عموما التعصب أحد أسباب الفقر قد يكون عائل الأسرة يمتلك المهارات التي يمكن أن تُكون رأس مال بشري يستطيع استثماره بشكل يُحقق له الدخل العالي في المجتمع ولكن قد يواجهه التعصب فلا يستطيع استثمار رأس المال البشري الذي يحوزه بسبب الدين أو اللون أو الجنس أو العرق فيعاني من البطالة أو قد لا يمنع فرص عادلة للتعليم وعموما التعصب يسقط الكثيرين في فوهة البطالة والفقر.

أسباب أخرى للفقر:

القارئ قد يعترض على القائمة الصغيرة السابقة للفقر، ولن يجب أن نستنتج أن الأساس هو رأس المال البشري، التعصب، الفقر المؤقت، دون أن يقول أن رأس المال المادي (الثروة) هي أحد أسباب الفقر وأن يتبين مثل السيد والعبد، أراء وأراء كثيرة تعدد أسباب كثيرة للفقر لكنا في النهاية نستطيع أن نقول أن البعض يقود إلى أن عدم توزيع الدخل يؤدي ذلك على الفقر وانعدام استغلال رأس المال البشري وتدريبه وتعليمه وتطويره يؤدي إلى قلة الدخل ومن ثم إلى الفقر.

وبصفة عامة يمكن تحديد أسباب الفقر على النحو التالي:

- 1- البطالة العالية.
- 2- العجز الصدى الواضح.
- 3- الضعف العام بصحة الفرد.
- 4- المشكلات الشعورية لدى الفرد.
- 5- التكاليف العالية للخدمات الصحية.
- 6- إدمان الكحوليات والخمور.
- 7- إدمان الجواهر المخدرة بأنواعها.
- 8- الأسر الكبيرة العدد.
- 9- ميكنة العمل وإحلال الآلات محل العمل البشري.
- 10- الافتقار للمهارات والقدرات اللازمة للعمل.

- 11- تدنى المستوى التعليمى.
 - 12- الأسر التى تُعيلها نسوة وبها أطفال دون البلوغ.
 - 13- العجز عن تدبير سبل العيش العادية لثبات الدخل.
 - 14- الإقامة بمناطق جغرافية تندر بها الفرص الوظيفية.
 - 15- الطلاق أو الانفصال بين الزوجين.
 - 16- سوء وإدارة الثروة أو انفاق الدخل "السفه"
 - 17- التمييز الجنسى.
 - 18- القيم غير الأخلاقية المناهضة للعمل.
 - 19- التعطُّل عن العمل عن زهد فيه.
 - 20- الحصول على وظيفة ذات دخل مُتدنى لا يفي بحاجات الأسرة.
 - 21- التخلف العقلى.
 - 22- التقاعد.
 - 23- ضحايا الجرائم العنيفة.
- والقائمة السابقة على سبيل المثال لا الحصر، أى يمكن إضافة عوامل أو مُسببات أخرى لها وراء شيوع أو نشأة الفقراء.
- ثقافة الفقر:**

من المتعارف عليه أن الفقر شأنه شأن الثروة ينتقل بسهولة عبر الأجيال أى يتم توارثه من جيل لآخر، حتى أن بعض المفكرين يؤمنون بما يُطلق عليه ثقافة الفقر، فنجد مثلاً الأنثروبولوجي الأمريكي الشهير "أوسكار لويس" يرى أن الفقير فقير لأنه يمتلك نسقاً ثقافياً خاصاً به يحافظ على وضعه هذا كما هو، ويربط بين الفقر وبين الأزمات العنيفة التى تعصف كل فترة بالنظام الرأسمالى، وترتفع بموجبها معدلات البطالة والتعطُّل لمستويات قياسية لم يعهدها المجتمع من قبل، ومن ثم نجد طبقات اجتماعية بكاملها تتردَّى بهوة الفقر، ومن ثم نجد أن ذلك الفقر يفرض أنماطاً معيشية على هؤلاء يتمثل في غياب المقدرة على تنمية المهارات والقدرات، وبالتالى تدنى المستويات

الوظيفية والتشغيلية التي يحصل عليها الفقير، ونتيجة لهذا يتضاءل الدخل للفقير بصورة لا تكاد تكفي معيشته، وبالتالي أيضاً يزداد بمستوى الحرمان الاقتصادي لديه بصورة تنعكس سلباً على مختلف جوانب من قصور في تنمية المهارات وقصور في التعليم والخدمات الصحية بل قصور شديد في المأكل والمشرب والسكن، ومن ثمَّ نجده دائماً يُعاني من الفقر بكل أشكاله وصوره، هذا الأخير يفرض على صاحبه نمطاً معيشياً لا يملك منه الفقير فراراً أو هروباً ليصبح الفقر بمثابة قدراً يُلازم صاحبه من المهد إلى اللحد.

ومن ناحية أخرى، نجد أن للفقر تأثيرات على جملة الاتجاهات والمواقف الحياتية التي تُصيغ كيان الفرد الاجتماعي، ومع رواج نظرية ثقافة الفقر في الستينات والسبعينات من هذا القرن، إلا أنها تعرضت أيضاً لعنف ونقد شديدين ومنهم من رأى أن هذا النسق الثقافي نتيجة طبيعية للفقر الذي يُعاني منه الفرد أو الأسرة يزول بزوال المسبب وهو الفقر ومن ثم لا يمكن وصف الفرد بأنه يتعايش مع فقره راضياً به، والمؤكد حسب هذا الرأي أيضاً أن الفقير غير سعيد بالمرّة بحالة الفقر التي يئن من وطأتها وهو يسعى غالباً وبقوة للخروج منها سالكاً كافة السبل المتاحة.

وظائف الفقر:

لما سبق يتبين لنا أن الفقر تعبيراً، عن سوء أداء وظيفي يُصيب أحد جوانب المجتمع ومع ذلك فله أيضاً ثمة وظائف على المستوى المجتمعي، في ضوءها يمكن تفهم أسباب بعض القرارات أو الوقوف على عزوف البعض عن التصدي للفقير بصورة فعلية للقضاء عليه ومن هذه الوظائف:

- تُفرض نوعية من الوظائف أو الأعمال على الناس لا يريدونها.
- التركيز فقط على دعم ومساعدة الفقراء دون التعرض لجذور المشكلة.
- ضمان خلق ومساندة وظائف أخرى تُقدم يد المساعدة للفقراء مثل الأخصائيين الاجتماعيين.
- تفرض على الفقير نوعية مُحددة الجودة للسلع والخدمات، وإلا لا تُقدّم لهم شيئاً إطلاقاً.
- ضمان الحفاظ على القيم والمعايير الاجتماعية دون الرغبة الصادقة بتغييرها.

- فرصة طيبة لتفعيل القيم الدينية المتمثلة في تقديم يد العون لهؤلاء الأخوة الفقراء.
- الفقر وسيلة جيدة لتحقيق الحراك الاجتماعي لفئة غير مُؤهلة تعليمياً أو مهارتياً، ومن ثم تستبعد أصلاً من خوض المنافسة سوق في العمل.
- تُسهم في رواج أنشطة ثقافية مُحددة مثل الموسيقى والطرق المعيشية.
- وسيلة جيدة للقيادات والزعامات السياسية للضغط على الحكومات وتحقيق مكاسب سياسية لها.
- تقتص غالباً تكاليف التغيير الاجتماعي.

تمكين الفقراء:

التمكين على نطاق واسع يُشير إلى التوسع في حرية الاختيار والعمل من أجل الفقراء، تلك الحرية ذات الصوت المختفى تخضع لقيود مُشددة من قبل العجز في العلاقة خاصة مع الدولة والأسواق، حيث أن العجز جزءاً لا يتجزأ من طبيعة العلاقات المؤسسية، والكتاب يعتمد على التعريف المؤسسي للتمكين في سياق الحد من الفقر على النحو التالي:

"التمكين هو التوسع في الأصول وقدرات الفقراء على عقد أو إجراء المشاركة، والسيطرة والنفوذ والتفاوض مع المؤسسات المسؤولة التي تُؤثر على حياتهم".

وحيث عرّف Titmuss أن الفقر حرمان من الأصول أو الممتلكات ومشتملاتها، وعبراً عن ذلك بمقولته، المتطلبات أكثر من الموارد، وينتج عن عدم التوازن بينهما إتاحة مجموعة من الفوائد والمزايا لطبقات مُعينة دون غيرها فَمَا يُسهم في عدم العدالة النسبية للفقراء، لأنهم لا يملكون مثل هذه الممتلكات.

وبالتالي، يُصبح من الضروري التركيز على تمكين الفقراء شرط حاسم للتوصل إلى حل مستدام للفقر والجوع، ويُعرّف التمكين هنا على قدرة الناس وخاصة الأقل حظاً، على:

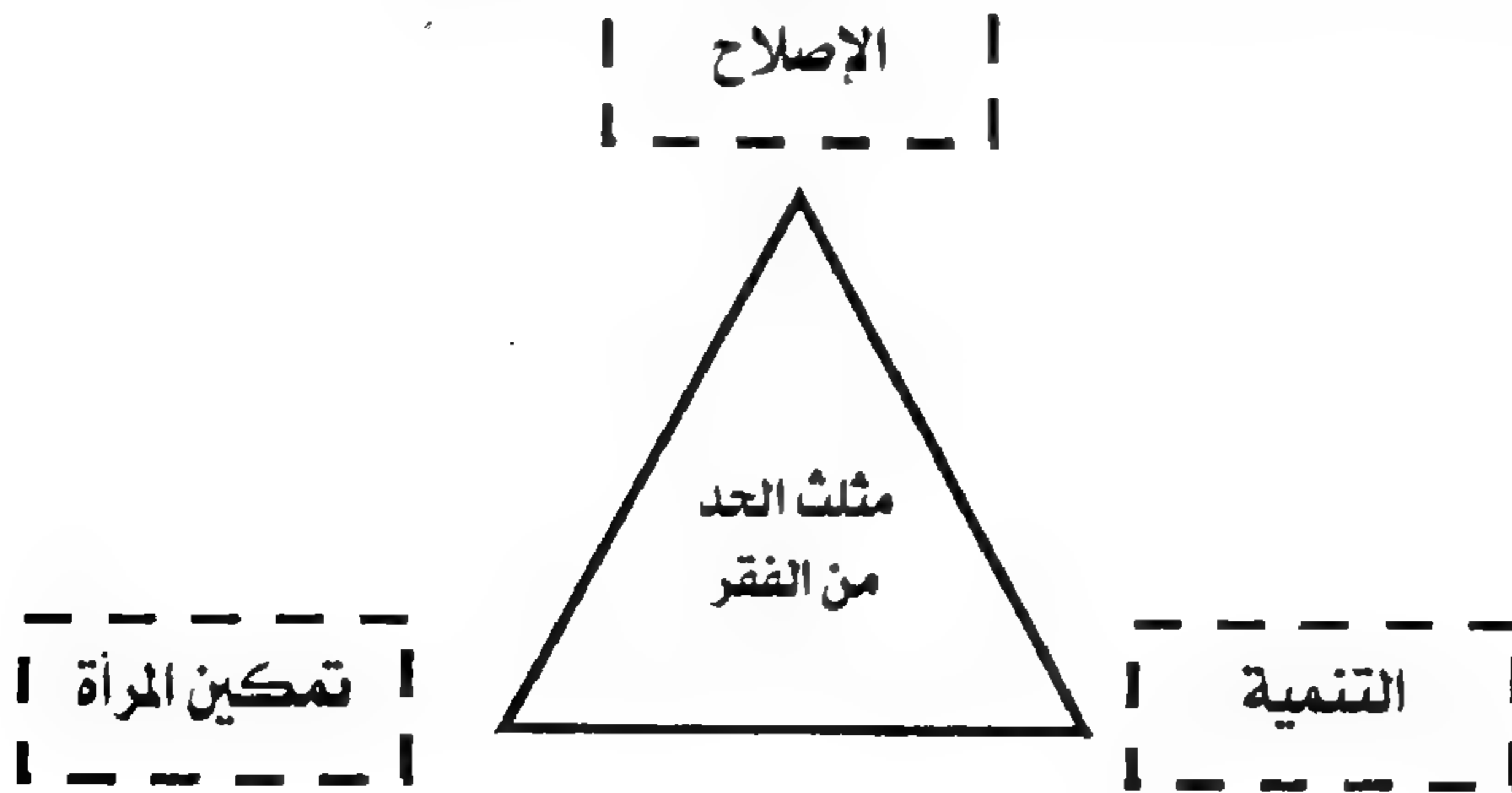
- الحصول على الموارد الإنتاجية التي تُمكنهم من زيادة دخولهم والحصول على السلع والخدمات التي يحتاجون إليها.
- المشاركة في التنمية وعملية اتخاذ القرارات التي تُؤثر عليهم.

وإذا تحقق واحد دون الآخر فهو ليس التمكين.

أيضاً، لما كان الفقر ظاهرة مُتعدِّدة الأوجه، والحالة التي يكون فيها الشخص يفتقر إلى القدرات اللازمة واستحقاقات لتلبية الاحتياجات الأساسية له أو لها وتطلعاتهم، ومن وجهة النظر هذه، أن المعركة ضد الفقر تتمثل في إقامة الاستحقاقات التي تُتيح للفقراء الحصول على الموارد والاجتماعية والروحية والوسائل الأخرى لتطوير قدراتهم.

ومن ثم التمكين معناه الكثير من الأشياء المختلفة تقوم بها أطراف مختلفة منها مؤسسات دولية أو منظمات غير حكومية محلية أو إقليمية وغير ذلك، كما نجد أن هذا المفهوم قد ارتبط منذ نشأته وظهوره بالنساء ومناهضة الفقر (راهنما 1997، اسكوبار 1995، باربار 1998، افشار 1998 وآخرون) ومن هذا المنطلق فقد تبنّت الكثير من المنظمات الدولية وعلى رأسها البنك الدولي الكثير من برامج والمشروعات للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للكثير من المناطق الأشد فقراً بالعالم وتبنّت بشكل خاص برامج ومشروعات لمناهضة الفقر بين الفئات الأشد معاناة من الفقر وعلى رأسها النسوة.

وعلى أية حال، يوصف الفقر بأنه حالة من صنع الإنسان سواء بفعله أو بامتناعه عن الفعل، وسواء أكان الفقر مقصوداً أم غير ذلك، فإنه يُعبر عن فشل السياسات والمؤسسات في المحافظة على الطبقة الوسطى والوصول إلى نقطة الإتزان في المجتمع وصمام الأمان له، أمّا الفقراء فهم تلك المجموعة البشرية التي تعاني دخولاً منخفضة إلى معدومة وما يصاحبها من متلازمات الجوع، وتردى الأوضاع الصحية، وسوء المسكن، أى أن الفقراء فئة تُعاني من انعدام حالة الأمن الإنساني ومقوماته.



كما أن العوائد التي تعود على أى مجتمع من تمكين الفقراء وتأهيلهم كبيرة وقد تكاد تكون مقدسة، وتشمل التماسك الوطنى، والأمن الاجتماعى، وسيادة القانون، والقضاء على الفساد والاحتكار، هذا بالإضافة إلى المحافظة على الطبقة الوسطى والتي هى مصدر التنوع الثقافى والطاقات الخلاّبة والنهضة العلمية والتكنولوجية والإبداع.

ومن هنا نسأل لماذا يكون التمكين مهم؟

لأن التمكين هو المفتاح من أجل الوصول إلى:

1- نوعية الحياة وكرامة الإنسان.

2- الحكم الرشيد.

3- النمو لصالح الفقراء.

4- فعالية وتحسين وصول الخدمات لمستحقيها.

التعريف القانونى لتمكين الفقراء:

حيث ينطوى على استخدام القانون مع المحرومين للسيطرة على حياتهم عن طريق الجمع بين التعليم والعمل.

وتعرف مؤسسة كارنيغي "التمكين القانونى للفقراء" هى إستراتيجية قائمة على الحقوق من أجل تحسين الحكم، والتخفيف من حدة الفقر (وينطوى على) الاستفادة من الخدمات القانونية والمتعلقة بجميع الأنشطة لزيادة سيطرة السكان المحرومين على حياتهم".

ويُعرّف (البنك الدولى): "التمكين القانونى بأنه يُعزز السلامة والأمن، والوصول إلى العدالة، ويساعد الفقراء في حل المشاكل، والتغلب على الحواجز الإدارية".

ويُعرّف تمكين الفقراء أيضاً: بأنه القدرة على فهم وتحسين وإحكام السيطرة على المواقف والأحداث المالية التى يتعرض لها الفقراء.

ومن هنا، تتسع سيادة القانون لصالح جميع المواطنين، غنيّة أو فقيرة، من الرجال أو النساء، في المناطق الريفية أو في المناطق الحضرية، وعمّا إذا كانوا ينتمون إلى الأغلبية العرقية والسكان الأصليين أو الأقليات الأخرى.

وتُعرف الوكالة الأمريكية للتنمية: التمكين القانونى للفقراء "بأنه يشير إلى

الإجراءات والعمليات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الإصلاحات القانونية التي يتم من خلالها تمكين الفقراء قانونيًا على التصرف على نحو أكثر فاعلية لتحسين أوضاعهم الاقتصادية وسبل العيش، والسماح لهم للتخفيف أو التخلص من الفقر".

كما عرفت لجنة التمكين القانوني للفقراء (وهي لجنة رفيعة المستوى تشكلت في عام 2006 لدراسة سبل دعم حقوق الفقراء" بأنه العملية التي تتوافر من خلالها سبل حماية الفقراء، مع تمكينهم للجوء إلى القانون للحصول على حقوقهم، والارتقاء بمصالحهم، في إطار التعامل مع الدولة والسوق، وهي تتضمن حصول الفقراء على حقوقهم كاملة، وتمكينهم من الفرص النابعة من هذه الحقوق وذلك من خلال الدعم، وجهود مؤيديهم وشبكات المساندة الأوسع نطاقاً".

ويستند مفهوم التمكين القانوني للفقراء على أربعة ركائز أساسية وهي:

1- تيسر الوصول إلى العدالة وسيادة القانون.

2- وحقوق الملكية.

3- وحقوق العمل.

4- وحقوق ممارسة الأعمال التجارية.

وتدعم هذه الركائز الأربعة بعضها البعض.

وتخلص اللجنة إلى أن عملية التمكين القانوني هي "عملية تغيير منهجية يمكن من خلالها للفقراء والمستبعدين أن يستفيدوا من سلطة القانون والنظام القانوني والخدمات القانونية لحماية حقوقهم ومصالحهم والارتقاء بها كمواطنين وكفاعلين في النشاط الاقتصادي".

وقد استخدم مصطلح التمكين في بعض المصادر المتخصصة في مكافحة الفقر بأنه "توسيع حرية الاختيار والحركة وزيادة قدرة الأفراد وسيطرتهم على الموارد والمصادر والقرارات التي تؤثر على حياتهم، فعندما يستطيع الناس ممارسة اختياراتهم الحقيقية تزداد سيطرتهم على حياتهم" وتخلص اللجنة أيضا، إلى أن عملية التمكين القانوني، هي عملية تغيير منهجية يمكن من خلالها للفقراء والمستبعدين أن يستفيدوا من سلطة القانون والنظام القانوني والخدمات القانونية، لحماية حقوقهم ومصالحهم والارتقاء بها كمواطنين وكفاعلين في النشاط الاقتصادي وعلى هذا يستند التمكين إلى أربعة ركائز

وهي تيسر الوصول للعدالة وسيادة القانون وحقوق الملكية وحقوق العمل، وحقوق ممارسة الأعمال التجارية، كما سبق القول.

إستراتيجيات تمكين الفقراء:

وهناك عدد من الإستراتيجيات التي تساعد على تمكين الفقراء منها:

(إصلاح القانون، وإصلاح القضاء، والمساعدة القانونية، ومحو الأمية، وتحقيق الديمقراطية، وإضفاء طابع رسمي).

وطبقاً لهذه الإستراتيجيات يُعرّف الفقر بأنه ظرف إنساني غير مقبول بالمرّة، ومن ثم، سعى هذه الإستراتيجيات لمكافحة الفقر أو على الأقل التخفيف من حدة آثاره السلبية على الإنسان بالمجتمعات المعاصرة، وتعتمد مثل هذه الإستراتيجيات على تحقيق جملة من الغايات والأهداف المتصلة بنشأة الفقر مثل تحقيق التنمية والنمو الاقتصادي، التنمية البشرية، ترسيخ فكرة الحكم الصالح والإدارة الحكيمة والوعي للقضايا والمشكلات البيئية، وحسن استغلال الموارد الطبيعية المتاحة بطريقة مستدامة، وعلى رأس هذه الغايات، العمل على ضمان تحسين أوضاع المرأة بالمجتمع.

وجاءت دراسة دانييل لافين وماركوس مارتين Daniel Lavin- Loucks & Marcus Martin والتي كانت بعنوان تأنيث الفقر 2007، تشير إلى أن الفقر ليس فقط عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية مثل الغذاء والكساء والمأوى وإنما أيضاً يعني عدم وجود خيار، والحرمان من الفرص، وعدم القدرة على تحقيق أهداف الحياة، فإن ظاهرة تأنيث الفقر ليتجاوز المجالات الاقتصادية والدخل، وتوصلت أنه بالرغم من وجود الوعي العام ووجود سياسات اجتماعية للرعاية للمرأة الفقيرة إلا أن عدم المساواة، والفجوة بين نسبة دخل الرجال ونسبة دخل النساء ما زالت كبيرة، أن ارتفاع معدلات الفقر بين النساء يعنى ارتفاع معدلات الفقر بين الأطفال، والتي تُهدّد نوعية الحياة التي يعيشها الأطفال، وارتفاع معدلات الضغوط النفسية والاجتماعية.

ولذلك فإن أى إستراتيجية تُوضع أو تُصمّم للتعامل مع الفقر ينبغي أن تُركّز على التعرف على جذور أو مُسبّبات الفقر، بما في ذلك العوامل الاجتماعية والثقافية والبنوية الكامنة بصلب المجتمع، بحيث أنه يمكن الجزم بأنه وبدون التعرف على مسببات الفقر بطريقة علمية ومنطقية فلا يمكن لأى سياسة أو إستراتيجية تنمية أن تُجدي نفعاً إزاء الفقر وتمكين الفقراء.

ومن ناحية أخرى نجد أن الاعتماد على برامج وسياسات للتنمية المستدامة من الطرق أو الوسائل الخاصة بمكافحة أو التصدي للفقير، ونقصد بالتنمية المستدامة هنا التنمية على مختلف المجالات والأصعدة (سياسية واجتماعية واقتصادية وبيئية) فمن خلال هذه التنمية المستدامة يمكن ضمان الحد الأدنى للأجيال الحالية والمستقبلية في الوصول للخدمات الاجتماعية والتعليمية والصحية اللازمة لحياة كريمة لكل منهم، ومن الطبيعي أن يتضمن هذا، الحد الأدنى من الدخل والوظيفة.

وعند الحديث عن المبادرات المتعلقة بالتنمية الاقتصادية يجب أن تتضمن:

- 1- ضرورة تهيئة المناخ أو البيئة لمجالات التنمية المستدامة من خلال تخفيض الضغوط التي تسببها الأنشطة الجائرة على البيئة.
 - 2- الترويج لفكرة الشراكة بين المحليات والمنظمات الاقتصادية، بحيث يُمكن لهذه المناطق المحلية الاستفادة من تلك الأنشطة الاقتصادية.
 - 3- دعم الأنشطة والمجالات المتعلقة بتشييد البنية التحتية أو العاملة على تنشيط الخدمات الاجتماعية المختلفة.
 - 4- ضرورة التغلب على أوجه الخلل والاضطرابات الموجودة بالسوق والتي تزيد من الإقبال على السلع الاستهلاكية، وهذه بدورها تضغط بشدة على الموارد الطبيعية النادرة.
 - 5- ضرورة تشجيع كافة صور ومجالات التعاون على المستويين الإقليمي والدولي فيما يتعلق بالتنمية المستدامة اقتصادية كانت أو اجتماعية.
- وتهدف الاستدامة الاقتصادية إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو، وفرص العمل في القطاع الرسمي، وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى دعم المشاريع الصغيرة، وخلق الوظائف للأغلبية الفقيرة في القطاع غير الرسمي، وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستعمال المستدام للموارد الطبيعية الضرورية للنمو الاقتصادي في القطاعين العام والخاص.

وعلى أية حال نذكر من هذه الإستراتيجيات الآتى:

1- الحصول على الموارد وتمكين الفقراء:

وأحد الشروط الرئيسية لأي محاولة للهروب من الفقر والجوع هو الحصول

على الموارد الإنتاجية، مثل الأرض، تمكين فقراء الريف في الحصول على الأرض سواء من خلال إعادة توزيع الأراضي أو إعادة التوطين.

2- الائتمان والإدخار وتمكين الفقراء:

مع استثناءات قليلة، مع أن خبرة الائتمان الريفي للفقراء لم تكن ناجحة جداً لأن معظم البنوك التجارية لا تقدم أية خدمات ائتمانية تقريباً للفقراء في المناطق الريفية، ولكن تقتصر على القطاع الرسمي ولا يمكن الوصول إليها إلا للقطاعات غير الفقيرة من المجتمع الريفي.

ومن التجارب الإيجابية للمنظمات الصندوق الاجتماعي للتنمية وغيرها، يبدو أن الائتمان الريفي لديها فرصة أفضل من العمل في الحالات التالية:

- 1- مشاركة المستفيدين بطريقة منظمة في التصميم والإدارة.
 - 2- لنظام تسليم الائتمان مادياً وثقافياً لهم في أقرب وقت ممكن.
 - 3- والضمانات وصرف القروض، وسداد آليات مرنة وتكييفها مع احتياجات وقدرات الفقراء (القروض الصغيرة، على سبيل المثال، نقداً أو عيناً، لأغراض إنتاجية أو استهلاكية، بدون ضمانات مادية، ومع إمكانيات للحصول على ضمانات مشتركة وغير النقدية السداد إذا لزم الأمر.
 - 4- حصول المرأة على قدم المساواة على الائتمان.
 - 5- تمسك إيجابي بأسعار الفائدة الحقيقية على الودائع والقروض.
 - 6- يتم توفير وظائف مع الائتمان.
 - 7- وتعطى تدريب لقادة وأعضاء المجتمع.
- ونجحت منظمات المجتمع المدني نجاحاً كبيراً في إقامة برامج الائتمان الريفية تلك.

والخلاصة:

الحصول على الموارد الإنتاجية، وعملية تسهيل الحصول على الموارد الإنتاجية التي تتراوح بين الأرض والمياه والبنية التحتية، من أجل الفقراء ليس حدثاً لمرة واحدة، لكن عملية مؤسسية الأمر الذي يتطلب التكيف الدائم مع الظروف المتغيرة للقوة، والاقتصاد، والثقافة.

3. المشاركة ومنظمات المجتمع المدني وتمكين الفقراء:

هذه المنظمات لديها إمكانيات كبيرة، وأصبحت بالفعل من بين المروجين الرئيسيين للتغيير الاجتماعي في كثير من البلدان النامية.

وقد ارتفع مستوى مشاركة المجتمع المحلي في مشاريع وبرامج التنمية (التي أنشأت من قبل الجهات المانحة أو الحكومات) إلى حد كبير على مدى العقد الماضي، حيث يتم التشاور بين الناس والمنظمات التي تُشارك في تصميم المشروع والمشاركة في تنفيذ المشروع أيضاً، وهذا يؤدي إلى:

أولاً: يمكن أن يؤدي إلى زيادة تعبئة الموارد المالية وغير المالية (اليد العاملة والموارد والمعلومات وغيرها) من قبل المجتمعات.

ثانياً: يمكن أن تجعل المزيد من الفعالية في تخطيط وتنفيذ مبادرات التنمية، من خلال تكيفها مع الظروف المحلية.

ثالثاً: ويمكن أن تساعد على تحسين وصيانة الأصول والبنية التحتية من خلال مساهمة الموارد المحلية وإدارتها.

رابعاً: يمكن للمشاركة المجتمعية أن تسهم في الخبرة المحلية وفي مجال تقديم الخدمات المحلية.

ولكن المشاركة في المشاريع أو خلق فرص الاعتماد على الذات، سوف تبقى محدودة وغير مستدامة ما لم تكن هناك إمكانيات وآليات للمشاركة في صنع القرارات وتخصيص الموارد، وخصوصاً على المستوى المحلي.

وقد بادرت مجموعة البنك الدولي للتعليم بمفهوم التنمية بالمشاركة، وذكر مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية أن تمكين الناس ولا سيما النساء من أجل تعزيز قدراتهم الشخصية هو هدف رئيسي من أهداف التنمية وموردها الأساسي، والتمكين يتطلب المشاركة الكاملة للشعب في صياغة وتنفيذ وتقييم القرارات التي تتحكم في أداء ورفاهية مجتمعاتنا.

وبالتالي، لا يمكن حدوث التمكين إذا لم يكن لديك إمكانية المشاركة في الحياة العامة، وعمليات صنع القرار، وسوف تقتصر مشاركتك بشكل دائم إذا كانت المجموعة لا تكتسب بعض الاستحقاقات وتوليد بعض الحقوق، فالمشاركة تشمل كلاً

من العمل واتخاذ القرار، هذا يتطلب تغييرات في جميع مستويات المجتمع، يجب على الحكومات الوطنية خلق البيئات التمكينية، والحكومات المحلية يجب أن تُوفّر فرص المشاركة الفعّالة في صنع القرار يجب تنمية وتطوير ومنظمات المجتمع المدني.

4. الحكم المحلي الجيد وتمكين الفقراء:

الحكومة المحلية هي مؤسسة حيوية، على المستوى المحلي، والتي تُمكن للناس أفضل تعريف للمشكلات ذات الأولوية، وتنظم التعامل معها.

كما أنّها تساعد الفقراء والجياع في التفاعل مع الحكومة المحلية من الذين يسعون لخدمات الدعم، والحكومات المحلية قادرة على توفير الخدمات العامة، وتعبئة موارد المجتمع المحلي، وتحفيز الاستثمار الخاص، وتوسيع الروابط الريفية الحضرية، والتكيف مع سياسات التنمية الوطنية للظروف المحلية، والاستثمار في البنية التحتية المحلية، ويمكن أيضاً أن تكون مصدراً حيوياً للتمكين من خلال توفير الفرص للمواطنين للمشاركة في عملية صنع القرار على المستوى المحلي.

5. تمكين الفقراء من المشاركة في التنمية الاقتصادية:

شهدت مصر تغيرات اقتصادية واجتماعية متناقضة خلال فترة زمنية قصيرة، فحتى نهاية الخمسينات كان الاقتصاد المصري شبه رأسمالي، وعلى مدى العقود التالية حدثت تطورات حافلة، فكان التحول الاشتراكي خلال عقد الستينيات، ثم الانفتاح الاقتصادي منذ منتصف السبعينات، وفي منتصف الثمانينات أبدت الحكومة المصرية رغبتها في التحول إلى النظام الرأسمالي الحر، ومن أجل ذلك وقّعت الحكومة مع البنك والصندوق الدوليين عام 1991 اتفاق لتطبيق برنامج للإصلاح الاقتصادي يتضمن إصلاح مالي ونقدي، وعمليات للتكيف الهيكلي، ولمواجهة الآثار الاقتصادية على بعض الفئات كان لابد من إتباع سياسات اجتماعية جديدة.

وبذلك تراكمت نظم بعضها فوق بعض، وتعايشت أوضاع اقتصادية واجتماعية متناقضة، مما أدى إلى وجود تباين واختلاف كبير في وجهات النظر بين الحكومات المتعاقبة وبين النخبة المصرية من الكتاب والمفكرين، بل كان هناك اختلاف أشد بين الرأي العام حول ضرورة وأهمية الإسراع في تنفيذ برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي.

ومع ذلك نرى قصور غالبية برامج الأحزاب والتيارات السياسية عن طرح رؤى

أو سياسات تتناول المستقبل، وأن جلَّ اهتمام الحكومات المتعاقبة كان ينصب على تحسين الأوضاع في الأجل القصير، وفي ظل استمرار السمات الرئيسية للأوضاع الحالية، كل هذا بسبب عدم وضوح التوجه الاقتصادي وتصادم المصالح، ولكن بعد التعديلات الدستورية التي فكَّت الاشتباك بين الوقائع والتطورات من جهة وبين النصوص التشريعية من جهة أخرى، كان لابد من الاعتراف بشكل واضح بضرورة التحول إلى نظام رأسمالي ديمقراطي بمشاركة كل المصريين.

6. تمكين الفقراء والديموقراطية:

هل هناك ديمقراطية دون رغيغ العيش؟ وهل هناك ديمقراطية دون تعليم؟ وهل هناك ديمقراطية مع الفقر؟، الفقراء تشغلهم قضايا الحياة الأساسية من طعام وغذاء وعلاج واكتساب قوتهم اليومي، أو الإبقاء على عمل هو مصدر رزقهم، والبعض منهم يسعى لكي يكون لأولادهم حظ أوفر منهم من خلال السعى إلى تعليم يُمثل لمعظمهم بوابة الأمل للخروج من دوامة الفقر، ومن الفقراء من يقوم بتشغيل أبنائه للمساعدة في توفير احتياجات الأسرة الأساسية فيساهمون مُبكراً في زيادة عدد عمالة الأطفال ويضيفون بذلك رصيداً لفقراء المستقبل، وحسب الأرقام الرسمية لحكومة مصر فإن 20% من سكان مصر تحت خط الفقر يمثلون 15 مليون مصري، ما معنى الديمقراطية بالنسبة للفقراء؟ وهل هم يشغلون بالقدر الواجب أجندة العمل القومي؟ لدى قناعة مطلقة بأننا نستطيع القضاء على الفقر، وقد كان مُشجعاً أن تتبنى مصر أهداف الألفية التنموية وأهمها القضاء على الفقر، واعتقادى أن هذا الهدف يجب أن يكون أهم أولوياتنا حتى عام 2015 وإذا كنا نسعى نحو المزيد من الديمقراطية والإصلاح، فإن مشروع التقدم لمصر هو رهن بالقضاء على الفقر، ولن يتم ذلك إلا بتمكين الفقراء بتعليم، وبفرص عمل، وبأمن وأمان لحاضرهم ومستقبلهم ومستقبل أولادهم.

ونحن نعلم أن أساس الديمقراطية أولاً: صوت حر، وثانياً: إدراك ووعى، وثالثاً: قدرة ومشاركة ورابعاً: معلومات ومعرفة، وخامساً: اختيار وانتخاب. الصوت الحر أساسه أمن وأمان المواطن في عمله ورزقه، وأساس العمل تعليم وتدريب ومهارة تساعد على الكسب لمواجهة متطلبات الحياة، بل والتطلع المستمر لمستقبل أفضل، التعليم يُكسب الإنسان الإدراك والوعى، ويُمكنه من المشاركة، ويُساعده على معرفة ما هو أفضل له، وفي حالة توافر العدالة المعلوماتية، تُمكن البيانات والمعلومات

الصحيحة وغير المنقوصة من معرفة ما يصلح له وما هو ضال، ومن ثم تكون المفاضلة والاختيار بين البدائل وما أُسميه بالديموقراطية الرشيدة، للأسف فقراء مصرهم ضحايا للجهل والاختراق والتطرف والعطف والضلال وللأسف فقراء مصرهم ضحايا لجماعات تتغلغل باسم الدين وتزيد الفقراء انقصاماً وتحيزاً وظلاماً وتطرفاً وعجزاً، الخطورة تكمن في تمكين بدائل التخلف بدلا من تمكين الفقراء على التقدم ... طريق الديمقراطية والتنمية والتقدم والنهضة يرتكز على تمكين كل المجتمع وأهم ركائزه هو فقراء هذا المجتمع تقدم مصر هو بتقدم كل المصريين وليس فقط بشريحة جزئية منه تعود بنا إلى مجتمع النصف في المائة . مصر تريد المزيد من الأغنياء وتريد أيضاً ألا يكون بما فقراء لن يتم ذلك بالدعم والإعانات والزكاة ولكن سيتم بتعليم وفرص عمل وبخريطة للتنمية يتم تنفيذها بكل عزم وعلم، وبمعلومات ومعرفة في كل محافظة وكل قرية. القضاء على الفقر يكون بمصانع تبنى، واستثمارات تضخ، وبخدمات في تعليم وصحة ونقل ومواصلات وثقافة وكتاب. فقر الديمقراطية سببه ديمقراطية الفقر، وفكر الفقر... أساس التوجه للسوق الحر هو في تفجير طاقات المجتمع وآلياته وأفراده على التنافس في إطار معلومات وعدالة وتكافؤ في كل أنحاء الوطن ... تمكين الفقراء هو أساس الديمقراطية... والديمقراطية أساس التنمية والتقدم.... والرفاهية أساسها تمكين للفقراء للمشاركة الديمقراطية الحقيقية.

أهداف تمكين الفقراء:

1- بالنسبة للشق الاقتصادي الغاية هنا العمل على تخفيض نسبة الفقراء بمقدار النصف.

2- بالنسبة للتنمية الاجتماعية.

- أ- تحسين مستوى الخدمات التعليمية خاصة التعليم الأساسي.
- ب- مناهضة كافة أشكال التمييز ضد النوع خاصة في التعليم الابتدائي والثانوي.
- ج- تخفيض معدلات وفيات الرضع بمقدار الثلثين وبمقدار ثلاثة أرباع بالنسبة لوفيات الأمهات.
- د- منح الفقراء الفرصة للوصول للخدمات الصحية الإنجابية (لكل النسوة من مختلف الأعمار).

3- فيما يتعلق بتحقيق الاستدامة البيئية، من الأهمية بمكان أن نعمل على:

- أ- تطبيق السياسات التنموية المستدامة.
 - ب- العمل على بناء سياسات نموية بيئية مستدامة.
 - ج- العمل على تدنية نسبة الفقر المطلق.
 - د- استئصال الفقر المطلق من جذوره.
 - هـ- الوصول لنسبة ثمانين بالمائة من الأطفال للالتحاق بالتعليم العام الأساسي.
 - و- تعميم فكرة المساواة في المشاركة بين الجنسين في الوصول للتعليم الأساسي.
 - ز- تخفيض فكرة نسبة وفيات الرضع (أقل من خمسة سنوات) بنسبة لا تقل عن 50% بالمائة من المعدل الحالي بحلول عام 2015م.
 - ح- تخفيض وفيات الأمهات بما لا يقل عن 75% بحلول عام 2015م.
 - ط- صياغة ورسم خطط موضوعية لحماية البيئة وفي نفس الوقت للحد من مسببات الفقر.
 - ي- اتباع سياسات وإجراءات إدارية الغاية منها حسن استغلال الموارد الطبيعية المتاحة وفي ذات الوقت تحذ من الإفراط في استخدام المبيدات والمواد السامة المضرّة بالبيئة.
- والملاحظ هنا أن الفقر يتضمن قصوراً شديداً بالدخل الاقتصادي للفرد، مما يُعجزه عن الحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية والتعليمية المناسب، من ناحية أخرى نجد أن الجانب العملي في أي تعريف للفقر يُركّز على قياس الفقر من زاوية مقدرة الفرد على استهلاك الخدمات والسلع الضرورية اللازمة لبقائه على قيد الحياة بالمجتمع.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- إبراهيم مدكور: المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1992.
- 2- أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 3- أحمد عبد الفتاح ناجي: أسس الإدارة في الخدمة الاجتماعية، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2003.
- 4- أحمد عبد الفتاح ناجي: دور الخدمة الاجتماعية في زيادة فعالية بناء القوة لتنشيط الجمعيات الأهلية بمدينة الفيوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، 1996.
- 5- أحمد فوزي الصادي، مختار إبراهيم عجوبة: الخدمة الاجتماعية وقضايا التنمية الاجتماعية في البلدان النامية، دار اللواء للنشر والتوزيع، الرياض، 1981.
- 6- أحمد يوسف بشير: السياسة الاجتماعية لرعاية المسنين في مصر، في المؤتمر الخامس للتوجيه الإسلامي للخدمة الاجتماعية بالتعاون بين جامعة الأزهر والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بسوهاج، 2000.
- 7- إسماعيل سراج الدين: الشباب والإصلاح والتحديث، مكتبة الإسكندرية، الإسكندرية، 2006.
- 8- إقبال الأمير السمالوطي: المدخل المتكامل في تمكين الشباب "تجربة جمعية حواء المستقبل"، بحث منشور في المؤتمر العلمي السنوي العشرون "الخدمة الاجتماعية ومشكلات الشباب في ضوء المتغيرات العالمية المحلية الحديثة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، 6-7 مايو 2009.
- 9- أماني سعود الحديني: المهمشون والسياسة في مصر، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، القاهرة، 1999.
- 10- أماني مسعود: التمكين، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية، القاهرة، 2007.

- 11- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة: تعزيز آليات التمكين القانوني للفقراء، القاهرة، 15-17 يناير 2012.
- 12- تقرير التنمية البشرية: شباب مصر بناء المستقبل، معهد التخطيط القومي، مصر، 2010.
- 13- تقرير التنمية البشرية، معهد التخطيط القومي، مصر 1995.
- 14- التقرير العالمي لفجوة النوع الاجتماعي، الأردن، 2009.
- 15- توصيات مؤتمر القمة العربية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية، الكويت، 20-29 كانون الثاني 2009.
- 16- جمال شحاته حبيب: الممارسة العامة "منظور حديث في الخدمة الاجتماعية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009.
- 17- حميد شاكر محمود: مقدمة في التربية الخاصة، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض، 1998.
- 18- خليل النعيمات: تمكين المرأة، الانحاح العام للجمعيات الخيرية، الأردن، 2010.
- 19- رائد أيوب: الجدوى الاجتماعية للمشاريع متناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، جامعة سانت كلنس، دمشق، 2010.
- 20- رائد محمد أبو الكاس: رعاية المعاقين في الفكر الإسلامي في ضوء المشكلات التي يواجهونها، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008.
- 21- ريا حفار الحسن: التمكين السياسي للمرأة في مجال تحقيق أهداف التنمية، تقديم: لمياء المبيض، في المؤتمر الدولي التاسع المرأة والشباب في التنمية العربية، المعهد العربي للتخطيط، القاهرة، 22-24 مارس 2010.
- 22- رياض بن جليلي: تمكين المرأة من أجل التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2011.
- 23- زهيرة كمال: مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك، 2007.

- 24- سارا بايت: تعريف التمكين والنوع الاجتماعي "أنظمة المعلومات في التمويل الأصغر: النظرية والتطبيق"، يناير 2009.
- 25- سرور قاروني: الإنسان المعاق... نظرة مختلفة لحياة مختلفة، ورقة عمل في مؤتمر دور هيئات ومنظمات المجتمع المدني في الوقاية من الإعاقة في دول الخليج، البحرين، 2010.
- 26- سعد بن مرزوق العتيبي: تمكين العاملين كاستراتيجية للتطوير الإداري، ورقة عمل مقدمة في الاجتماع الإقليمي لإدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة ناييف للعلوم الأمنية، الرياض، 2004.
- 27- سعد بن مرزوق العتيبي: جوهر تمكين العاملين: إطار مفاهيمي، الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة، الرياض، 17-18 أبريل 2005.
- 28- صابر بلول: التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني، المجلد 25، 209.
- 29- طلعت مصطفى السروجي: تمكين الفقراء، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 2011.
- 30- عبد الرحمن الشريف: دور الشباب في الأمن والتنمية في الوطن العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985.
- 31- عبد العزيز عبد الله مختار: التخطيط لتنمية المجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1996.
- 32- عبد العزيز عبد الله مختار، وآخرون: أساليب التخطيط للتنمية، أم القرى الجديدة، القاهرة، 1996.
- 33- عبد العزيز فهمي النوحى: نظريات خدمة الفرد "خدمة الفرد السلوكية"، الطبعة الثالثة، في سلسلة نحو رعاية اجتماعية علمية متطورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1999.
- 34- عبد الفتاح عثمان، على الدين السيد: الخدمة الاجتماعية والفئات الخاصة- المسنون، مؤسسة نبيل للكمبيوتر، القاهرة، 2000.

- 35- عزت حجازي: المسنون في مصر، في الندوة العلمية "المسنون في مصر الواقع والمستقبل"، وزارة الشؤون الاجتماعية، القاهرة، 1998.
- 36- عصم فكري: علم الشيخوخة، عالم الفكر، المجلد (6)، العدد (3)، وزارة الإعلام، الكويت، 1975.
- 37- علا غنام: أمراض المسنين، الجمعية العامة لرعاية المسنين، القاهرة، 1992.
- 38- عليه حسن حسين: التنمية "نظرياً وتطبيقاً"، الطبعة الثانية، تقديم: أحمد أبو زيد، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1985.
- 39- ماهر أبو المعاطي علي وآخرون: الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2002.
- 40- مجيدة محمد الناجم: خصائص فقر المرأة في المجتمع السعودي من المنظور النوعي، دراسة مطبقة على المستفيدات من الجمعيات الخيرية في المنطقة الشرقية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، 2012.
- 41- محسن يوسف، إسماعيل سراج الدين: العمالة والتنمية "عمالة الشباب"، مكتبة الإسكندرية، الإسكندرية.
- 42- محمد الجوهري: احتياجات كبار السن بالوطن العربي ومواجهتها بالاستفادة من التجارب العالمية، ورقة عمل مقدمة بالتعاون مع الجمعية العامة لرعاية المسنين بجمهورية مصر العربية، الإدارة العامة للشئون الاجتماعية والثقافية، جامعة الدول العربية، 2-5 مايو 1995.
- 43- محمد السيد عبد السلام: الأمن الغذائي في الوطن العربي، دار القلم، الكويت، 2006.
- 44- محمد شعلان: من هم المسنون، في ندوة "نحو رعاية متكاملة للمسنين"، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناائية، القاهرة، 3-5 مارس 1991.
- 45- مدحت فؤاد فتوح حسين: تنظيم مجتمع المسنين، المطبعة التجارية الحديثة، القاهرة، 1992.
- 46- مصباح فوزيه: مشكلة الفقر والبيئة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد حلب بالبلدة، 2001.

47- مصطفى النشار: ثقافة التقدم وتحديث الفقر، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر، القاهرة، 2004.

48- مهدي عمر القصاص: التمكين الاجتماعي لذوى الاحتياجات الخاصة، في المؤتمر العلمي الثاني "الإعاقة بين التهميش والرعاية"، كلية الآداب، جامعة المنصورة، 2000.

49- نانا آبت: خيارات صعبة للعالم الثالث: الموجه الجديدة من كبار السن، اليونسكو، يناير 1999.

50- نبيلة عباس الشوربجي: علم النفس الاجتماعي، مركز السلام للطباعة والنشر، الفيوم، 2005.

51- نجلاء عبد الحميد راتب: الانتماء الاجتماعي للشباب المصري "دراسة سوسيولوجية في حقبة الانفتاح"، جامعة عين شمس، 1999.

52- فحمة عبد الرحيم عبد الرحمن: التدخل المهني للخدمة الاجتماعية باستخدام إستراتيجية التمكين لتنمية منطقة حضرية متخلفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، فرع الفيوم، 2002.

53- يحيى سليم ملحم: التمكين: مفهوم إداري معاصر، الطبقة الثانية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن، 2009.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Literacy Watch Bulletin: Enhancement of Local NGO Capacity Building Areas, No21, Nepal, April, 2001.
- 2- Nigel Gann: Managing Change in Voluntary Organization Philadlphia, Open University Press, 1996.
- 3- Alan Fowler: Strking A Balance ,London, Earht San Publication Ltd, 1997.
- 4- Thomas G. Cumming & Christopher G. Worley: Organization Development and Chage ,Ohio, South- Western Colloge Publishing, 1997.

- 5- Geraled Wistow, et al: Social Care Markets, Progress and Prospects .Philadphia. Open University Press, 1996.
- 6- Ronald Mc Gill: Institutional Development: A hive World City Management Perspective, N.Y., Marthin's Press, INC, 1996.
- 7- Ann Phillin , Sandra Mikush: A Framework Organization Development: The Why, What and How of OD Work, Perspectives from Participants in the Mary Reynolds Babcock Foundation's Organization Development Program , 1995-1999.
- 8- Merrick L. Jones: Sustainable Organization Capacity Bulding: is Organization Learning a Key? The International Journal of Human Resource Management, Faculty of Business of Botswana, 12 February 2001.
- 9- Njie- Samba: Organization Relationships: Perceptions of ther Value Added by A Procurement Development, University of San Francisco, 2003.
- 10- Maria Lange: Building Institutional Capacity for Conflict Sensitive Practice: The Case of International NGOs, International Alert, May 2004.
- 11- Jane Weightman: Introducing Organizational Behavior, London: Addison Wesley Longman Limited, 1999.
- 12- Irina Dedova: Organizational Development as A Key Factor of NGO Suitability, Irex FSA Fellowship Program, February- June, 2004.
- 13- Charles Lusthaus et al: Capacity Development: Definitions, Issues and Implication for Planning, Montoring and Evaluation, No, 35, University Occasional Paper, September 1999.
- 14- Jose de Sowza Silva: The Basics of Capacity Development and

Evaluation, IDRC, CA Books Online all Our Books Evaluation
Capacity Development Document (s) 5 of 15.

- 15- Jim Orford : Community Psychology, Theory and Practice, N.Y: John Wiley & Sons, 1992,
- 16- Burton Gummer: A power- Politics Approach to Social Welfare Organization. in: Ralph Kramer, Harry Specht: Readings in Community Organization Practice. 3rd ed. N.J, Prentice Hall, Inc, 1983.
- 17- Ferd Luthans: Organization Behavior, 6th ed, N.Y: Mc Graw- Hill, Inc, 1981.
- 18- Jeffrey Pfeffer Power in Organization, London: the Macmillan Press Ltd, 1992.
- 19- Denis D. Umstot: Understanding Organization Behavior, N.Y, West Publishing, 1984.
- 20- W.Richard Scott: Organizations: Rational, Natural and Open Systems, 3rd ed. N.J. Prentice – Hall International Inc, 1992.
- 21- Paul Thompson and David Mc Hugh: Work Organizations, London, Macmillan, 1990.
- 22- Bruce S. Jansson: Social Welfare Policy: From Theory to Practice, Belmont, Wadsworth Publishing Company, 1990.
- 23- Stig Enemark: Understanding the Capacity Building and the Nature of Land Administration Systems, Paris, France, 13-17 April 2003.
- 24- Patricia Wilson: Empowering Individuals, England, 1996 National Press Publication, Inc, 1996.
- 25- Carolyn Medel- Anonuevo: Woman, Education and Empowerment Pathways Towards Autonomy, Uic Studies 5-1995.

- 26- The Concise English Dictionary: Revised Edition, Green Britain, "The Chancre Press, Ltd, 1980.
- 27- Janet Tinsley: Urban Agriculture and Sustainable Livelihoods, Taylor & Francis Ltd, London, 2003.
- 28- Robin Attfield: Sustainable Development: Sustainable Livelihoods and Land Reform in South Africa:, Third World Quarterly, Vol. 25, No.2, Carfax Publishing.
- 29- Michal Lyons and Simon Snoxell: Sustainable Urban Livelihoods and Marketplace Social Capital: Crisis and Strategy in Petty Trade, Urban Studies, Vol.42, No.8, Taylor & Francis LTd, London, July 2005.
- 30- Malhotra , et al: Measuring Women's Empowerment as A Variable in the International Development, Background Paper Prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspective ,28 June 2002.
- 31- Carmelo Masala & Donatella Rita Peteritto: From Disablement to Enablemen: Conceptual Models of Disability in the 20th Century, University of Cagliari, Italy, 2008.
- 32- Mo Ray, et al., : Critical Issues in Social Work With Old People, First Edition, Palgrave Macmillan, New York, 2009.
- 33- James William Coleman & Donald R.Cressy: Social Problems, Harber & Row Publishers, 1986.
- 34- John Baladac, et al., : Social Policy, Second Edition, Oxford University Press, 1999.
- 35- Alan Walker and Tony Malthby: Old People, in, Peta Alcock, et al; : the Student Companion to Social Policy Second Edition, Black Well Publishing, London, 2003.

- 36- Devija Tamang, et al.: Working with Old People in Urban Areas in Nicalas Hall, et al: The Urban Opportunity, Intermediate Technology Publicatuin Ltd, London, 1996.
- 37- Easten Area Health Education Center: Effective Social Work Practice in A dult Services: A core Curriculum in Geriatrics, 1992.
- 38- Colin Barnes and Geof Mercer: Disability. Emancipation, Community Participation and Disables People. In Cary Craic & Marjorie Mayo: Community Empowerment. zed Books Ltd. London, 1995.
- 39- Jenny Onyx and Pam Benton: Empowement and Aging: Toward Honoured Places for Cronsers and Dages, in Cary Craic & Marjorie Mayo: Community Empowerment, zed Books, Lts, London, 1995.
- 40- Gerald C. Bennett & Shah Elrahim: The Essential of Health Care in Old age , Second Edition, London, 1995.
- 41- Mary Marshall and Mary Dixon: Social Work With Older People, Third Edition, Macmillan Press Ltd, London, 1996.
- 42- Jauuiary Wood: Productive Aging: Highlights Strengths, NASW News, February 2001.
- 43- Nancy Morrow Howell, et al: Productive Aging, Concepts and Challenges, 2001.
- 44- Lucille B. Bearan: Successful Aging: What Does the "Good Life" Look Like? In Forum for Family and Consumer Issues, Vol. 1, No.3, Summer 1996.
- 45- J.E. Biran: Psychology of Aging, Prentice Hall Inc, New Jersy, 1978.
- 46- Joseph Warui Wamuyitu: Economic Empowerment for Mission: Empoweing the Church in Kenta for Holistic and Cross-Cultural Ministry, Faculty of the School of Intercultural, 2009.

- 47- Communication for Empowerment: Developing Media Strategies in Support of Vulnerable Groups, Practical Guidance Note, United Nations Development Programme. Bureau for Development Policy, Democratic Governance Group, 2006.
- 48- Philip J. Yates: Psychological Adjustment: Social Enablement and Community Integration Following Acquired Brain Injury, Mardon Neuron – Rehabilitation Center, University of Exeter, UK, 2003.
- 49- Gary Craig & Marjorie Mayo: Community Empowerment, Zed Book Ltd. New Jersey, 1995.
- 50- Judith Phillips, et al: Social Work With Old People, Fourth Edition, Palgrave Macmillan, New York, 2006.
- 51- Sook Hyun Kim: Niches of Youth Empowerment: A Study of North Korean Refugee Organizations, PhD, Graduate School of Arts Sciences Dissertation, Boston University, 2011.
- 52- Oxford Word Power Dictionary, Second Edition, Oxford University Press, New York, 2006.
- 53- Cambridge Dictionary of American English, Cambridge, University Press, UK, 2000.
- 54- David Cox, Manohar Pawar : International Social Work, Issues, Strategies and Preprograms, Sage Publication, London, 2006.
- 55- Josef K.F. Kwok, et al: Self-help Organization of People With Disabilities in Asia, Greenwood Publishing Group, America, 2002.
- 56- Marjorie Mayo, Gary Craig: Community Participation and Empowerment: The Human Face of Structural Adjustment or Tools for Democratic Transformation, London, 1995.
- 57- Patricia Wilson: Empowering The Self- Directed Team, National Press Publications, Inc, England, 1996.

- 58- Kumar Bhargavi Valsala Kumari: Micro credit As A Poverty Alleviation Strategy, Women's Empowerment and Gender Relations. PhD, The State University, New Jersey, 2011.
- 59- Robert Adams: Empowerment Participation and Social Work, Fourth Edition, Palgrave Macmillan, New York, 2008.
- 60- Sook Hyunkin: Fibrillated in Partial Fulfillment of the Requirements, PhD, Poston Univerity, 2011.
- 61- Longman New Junior English Dictionary: Egyptian International Publishing Company, Longman, Cairo, 1997.
- 62- Longman Active Study Dictionary of English: The Egyptian International Publishing Company, Longman, Cairo, 1997.
- 63- Webster's Collegiate Dictionary, Fifth Edition, Merriam Co., Island, 1947.
- 64- The Concise English Dictionary "Revised Edition", The Chaucer Press Ltd, Green Britain, 1980.
- 65- Lucita Lazo: Some Reflection on the Empowement of Women, In Carolyn Medel- Anonue Vox, et al: Women, Education and Empowement: Pathway Toward Autonomy, UNESCO Institute for Education, Hambrg, 1995.
- 66- Danielle Lavin- Loucks & Marcous Martin: The Feminization of Poverty, The Feminization of Poverty in Relation to Aggregate Gender Indices, Journal of Human Development, Taylor & Francis, 2006.
- 67- Phillip Fellin: The Community Social Work, Second Edition, Peacock Publishers, Inc., 1995.
- 68- Silvia Staub- Bernasconi: Social Action, Empowerment and Social

- Work: An integrative Theoretical Framework for Social Work With Groups, In Abevinik and Morris Levis: Social Action in Group Work, The Howorth Press Inc., 1991.
- 69- Medeline E. Gunn: Leading Together: A grounded Theory Study of Women Religious: The Power of Collaborative Leadership and The Development of an Extensive Social Services Network, PhD, Stony Rook University, 2010.
 - 70- Burton Gummer: The Politics of Social Administration Managing Organizational Policies in Social Agencies Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1991.
 - 71- G. William Domhoff: Power Structure Research, Sage Publication, London, 1980.
 - 72- Report of The Independent Commission on Population and Quality of Life, Oxford University Press, New York, 1996.
 - 73- Massina Livi-Bacci, Gustavode Santis: Population and Poverty in the Developing World Oxford, Laredo press, 1998.
 - 74- Carolyn Medel- Anonuevo and Bettina Bochynek: The International Seminar on Women Education Empowerment, UNESCO Institute for Education, Hamburg, 1995.
 - 75- Susan A. Crate: Elder Knowlwdge and Sustainable Livelihoods in Post- Soviet Russia: Finding Dialogue Across The Generations, Vol. 43, No.1, The Board of Regents of The University of Wisconsin System, Arctic Anthropology, Virginia, 2006.
 - 76- Christine Mwongeli Mutuku: Youth Perspectives of Their Empowement in Sub-sabaran Africa, The Case of Kenya, PhD, To Kent State University, 2011.

77- Human Development Report: People's Participation, UNDP. New York, 1993.

ثالثاً: مراجع الإنترنت:

1- www.world Bank: empowerment and Poverty Reduction, 1-5-2001.

2- www.world Bank:Baume.Juarea,2001.

3- www.ifad.org.

4- www.UNDP.org.

5- www.elsherif.info/view-articles23html 13-6-2007.

6- تمكين المرأة الخليجية بين تحديات مجتمعية ورؤى مستقبلية، 2005.

www.pdfactory.com

7- محسن عوض، وآخرون: التمكين القانوني للفقراء "المفهوم والآفاق"، في ورشة عمل حول "تعزيز آليات التمكين القانوني للفقراء، 2012

www.pdfactory.com

8- ماعت للدراسات الحقوقية والدستورية وللسلام والتنمية وحقوق الإنسان: التمكين السياسي للمرأة المصرية (هل الكوتا هي الحل؟)، الجزيرة، 2009.

www.maatpeace.org

9- الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي: تمكين المجتمع المحلي.

www.abahe.co.uk.

10- سامية عطيه نبيوه: التمكين في الخدمة الاجتماعية

http://www.alukah.net

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
7	إهداء
9	مُقدِّمة
13	الباب الأول
	ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية
15	الفصل الأول
	التمكين من منظور الخدمة الاجتماعية
	(جذوره، أسسه ومبادئه، أهميته، وأهدافه، مجالاته)
17	مُقدِّمة
19	الجذور التاريخية لنشأة المفهوم في الخدمة الاجتماعية
19	اهتمام الخدمة الاجتماعية بالتمكين
20	ما المقصود تحديدًا بالتمكين؟
21	1- السيطرة على أى Power Over:
21	2- القدرة على أى Power To:
21	3- القدرة مع أى Power With:
21	4- القدرة الذاتية
22	تعريف التمكين كمفهوم
23	تعريف التمكين كعملية
25	التمكين كعملية لبناء القدرات
26	تعريف التمكين كنظرية
28	صعوبات مُتعلقة بمفهوم التمكين
30	مفهوم التمكين وبعض المفاهيم المرتبطة به
30	التمكين Enabling

رقم الصفحة	الموضوع
31	الضعف
34	مفاهيم أخرى مرتبطة بالتمكين
34	الطابع الديمقراطي
35	المدافعة والمدافعة الذاتية
35	التعايش والتكيف
35	تركيز الممارسة على المستخدم
36	الخدمة الاجتماعية الراديكالية
36	أهمية التمكين وأهدافه في الخدمة الاجتماعية
38	مستويات التمكين في الخدمة الاجتماعية
40	مبادئ التمكين في الخدمة الاجتماعية
41	كيف نُحدّد ما ينبغي علينا فعله كأخصائيين اجتماعيين؟
42	أسس ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية
43	المهارات المطلوبة عند ممارسة التمكين في الخدمة الاجتماعية
44	مبادئ تحكم الممارسة
46	مجالات التمكين في الخدمة الاجتماعية
46	أشكال التمكين
46	التمكين الاقتصادي
48	التمكين السياسي
49	أبعاد التمكين في الخدمة الاجتماعية
	الفصل الثاني
51	الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين
53	مُقدمة

53	تعريف التمكين في الخدمة الاجتماعية
54	كيف نُحدد ما ينبغي علينا فعله؟
55	أسس تمكين ممارسة الخدمة الاجتماعية
60	أسس وركائز الخدمة الاجتماعية المرتكزة على التمكين
66	التمكين وتنمية قوة العملاء كجزء الزاوية لممارسة الخدمة الاجتماعية
68	التمكين وإستراتيجية تنمية قوة العملاء من منظور الخدمة الاجتماعية
71	بعض المخاطر أو المشكلات المرتبطة بممارسة التمكين
	الفصل الثالث
73	تحقيق التمكين في الخدمة الاجتماعية من خلال المشاركة
75	مقدمة
75	التمكين من خلال المشاركة
77	التمكين والمشاركة
81	نحو منهج مُنظم لتمكين الناس من خلال المشاركة
84	المراجعة والعرض والتقييم
86	المشاركة والانخراط: المفاهيم المتناقضة
86	ماذا نعني بالمشاركة والانخراط؟
88	أنواع مختلفة من المشاركة
88	أنشطة المشاركة التي تغطي مدى واسع
89	نماذج الانخراط والمشاركة
92	مبادئ المشاركة من خلال مستخدمي الخدمات ومقدمي الخدمة
92	العوامل المشجعة والمانعة للتمكين أو لتنمية القوة من خلال المشاركة
93	العوامل التي تمنع تنمية القوة لمقدمي الرعاية والأشخاص الذين يستخدموا الخدمات

رقم الصفحة	الموضوع
99	الفصل الرابع
	التمكين (نظريات، مداخل ونماذج، وأفكار واتجاهات)
101	مقدمة
102	النظريات والنماذج
103	السلسلة النظرية للتمكين
104	دراسات التنمية
104	مجموعة الأفكار والمعتقدات الذي على أساسها يتكون النظام
105	المداخل التكاملية للتمكين
108	نماذج التمكين:
108	نموذج word- mullanar
111	نظرية التعلم بدون مساعدة
112	نماذج التمكين بالمنظمات
112	1- نموذج Conger and Kanungo (1988)
114	2- نموذج Thomas and Velthouse (1990)
115	تنمية أطر العمل للتمكين في الخدمة الاجتماعية
115	المساهمات الهيكلية لمدخل الخدمة الاجتماعية في التمكين
116	استيعاب وجهة النظر الاجتماعية البنائية
117	العلاج ونماذج التمكين في الخدمة الاجتماعية
118	الطرق المختلفة لربط التمكين مع التنمية العملية
118	التمكين كسلم Ladder
123	التمكين وتنمية القوة: زيادة الوعي من خلال عملية الحوار
123	التمكين وتنمية القوة كوسيلة عامة لممارسة الإجراءات ضد الاضطهاد

رقم الصفحة	الموضوع
124	إطار العمل للتمكين وتنمية القوة في الممارسة
124	مجالات التمكين
129	الباب الثاني
	الأساليب المعاصرة للتمكين واتجاهاته
131	الفصل الخامس
	الأساليب المعاصرة للتمكين
133	المبحث الأول : التمكين وتنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى)
133	المقدمة
134	مفهوم تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى)
135	تنشيط تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى)
135	استخدام التمكين كأساس لتحدى القمع
136	الممارسة التأملية
137	بناء القدرات
138	مراحل عملية تنمية القوة الذاتية (التمكين الذاتى)
141	الدراسة الإجرائية / العملية
141	التعليق
141	معالجة جوانب عدم المساواة
145	الدراسة الإجرائية / العملية
145	تعليق
148	المبحث الثانى: التمكين وتنمية قوة الأفراد (التمكين الفردى)
148	مقدمة
148	التمكين على المستوى الفردى
151	أبعاد التمكين الفردى

رقم الصفحة	الموضوع
152	إشكالية التمكين وتنمية القوة والعمل مع الأفراد
152	دراسة حالة
154	التمكين وتنمية قوة الأسر وأطفالها
155	العمل مع الأفراد المعاقين
156	العمل مع الأفراد كبار السن
156	نموذج ممارسة
157	التمكين وتنمية قوة الأفراد ذوي الإعاقات العقلية
157	نموذج ممارسة
158	صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي
158	أولاً: صعوبات التمكين وتنمية القوة من وجهة نظر المستفيدين من الخدمة
159	العوامل الاجتماعية (الاختلالات الهيكلية)
159	العوامل النفسية (قصور القوة والعجز)
159	أساليب مواجهة صعوبات التمكين وتنمية القوة على المستوى الفردي
161	المبحث الثالث : التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعي)
161	مقدمة
162	التمكين وتنمية قوة الجماعات (التمكين الجماعي)
163	دراسة عملية (العمل العلاجي لتمكين الأطفال والشباب)
164	جماعات المساعدة الذاتية
164	تنمية القوة الذاتية والمشاركة الاجتماعية
164	أنواع من جماعات المساعدة الذاتية
164	جماعات المساعدة الذاتية وقيادة الجماعات المهنية
165	جماعات المساعدة الذاتية التكاملية

166	جماعات المساعدة الذاتية المُيسرة
166	الحكم الذاتى لجماعات المساعدة الذاتية
166	بعض الملامح المشتركة في المساعدة الذاتية والجماعات المهنية
167	نطاق المساعدة الذاتية والجماعات الذاتية
168	المشكلة والتركيز على القضية
168	جماعات الحكم الذاتى
168	الجماعات المهنية
168	جماعات العلاج للمساعدة الذاتية
169	التنمية الذاتية
169	جماعات الأقران النفسيين للمساعدة الذاتية
169	الجماعات المرتبطة بالنوع الاجتماعى
170	دراسة عملية
170	تعليق
170	زيادة الوعي
171	المدافعة الذاتية
171	مراحل عمليات الجماعات المستندة على تنمية القوة
175	الفصل السادس
	تمكين المجتمعات والأنساق السياسية
177	مقدمة
177	تمكين المجتمعات
177	تباين عملية تمكين العمل مع المجتمعات
182	مبادئ أساسية في تمكين المجتمع وتنمية وبناء قدراته

رقم الصفحة	الموضوع
183	المناهج والاستراتيجيات المستخدمة في تمكين المجتمع
183	1- التمكين وإثارة الوعي المجتمعي
184	2- تمكين والتعليم
184	3- بناء القدرة للمجتمع:
186	4- تمكين الأنساق السياسية:
187	5- المساعدات المتبادلة أو الذاتية وتمكين المجتمع
189	العلاقة بين التمكين والمساعدة الذاتية
190	مفهوم المساعدة الذاتية دعم لممارسة التمكين
191	التراث التاريخي للمساعدة الذاتية والمساعدة المتبادلة
192	المساعدة الذاتية والعمل التطوعي
193	7- المدافعة وتمكين المجتمع
194	الوضع السياسي للمدافعة والتمكين
196	موضوعات تتعلق بالمدافعة والتمكين
199	الفصل السابع
	التمكين وبناء وتنمية قدرات المنظمات الاجتماعية والتنمية
201	مقدمة
204	ما المقصود بالتطوير التنظيمي؟
205	التمكين وقضايا القوة بالمنظمات
206	وضع القوة في تراث نظرية المنظمات
207	القوة في المنظمات
211	استراتيجيات اكتساب القوة واستخدامها في المنظمات
213	التطوير التنظيمي كأساس لنمو القدرات لهذه المنظمات

رقم الصفحة	الموضوع
214	المدخل المتعلقة بالتطوير التنظيمي الفعّال
217	بناء القدرة التنظيمية للمنظمات التنموية "المفهوم، الأبعاد، والتطبيق"
217	العناصر الأساسية للقدرة التنظيمية
219	ما المقصود ببناء القدرة بصفة عامة؟
223	الأهداف التي تسعى المنظمات التنموية إلى تحقيقها من وراء تنفيذ برامج بناء القدرة
225	ما المقصود بتنمية القدرة التنظيمية؟
226	عناصر أو مكونات عملية تنمية القدرات التنظيمية للمنظمات الاجتماعية التنموية
228	قضايا تتعلق بتمكين المنظمات
229	ضرورة بناء أسس للمشاركة في المنظمة
231	العوامل المؤثرة على تمكين البشر بالمنظمات
231	التمكين كإستراتيجية إدارية
234	نتائج ومزايا التمكين للمنظمات
234	المشاركة الفاعلة
235	تطوير مستوى أداء العاملين
235	اكتساب المعرفة والمهارة
235	نتائج التمكين للمنظمات الاجتماعية
237	مقومات وركائز التمكين
239	عوامل تقف ضد تمكين المنظمات

رقم الصفحة	الموضوع
243	الباب الثالث
	صور وأشكال التمكين في الخدمة الاجتماعية
245	الفصل الثامن
	تمكين المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة
	من منظور الخدمة الاجتماعية
247	مقدمة
249	مَنْ هم المعاقون وما موقف الخدمة الاجتماعية منهم؟
251	مفهوم الإعاقة: Concept of Handicapped
252	بعض الملاحظات المتعلقة بالإعاقة
253	الأسباب المؤدية للإعاقة
254	أنواع الإعاقة وأشكالها
255	خصائص المعاقين
256	الخصائص اللغوية
256	الخصائص الجسمية
256	الخصائص العقلية
257	الخصائص الاجتماعية
257	الخصائص النفسية
257	الفرق بين العجز والإعاقة
258	مفهوم تمكين المعاقين
265	نماذج فكرية للتعامل مع الإعاقة
266	مجموعة وودز ونموذج منظمة الصحة العالمية

269

الفصل التاسع

تمكين المسنين من منظور الخدمة الاجتماعية

271

مقدمة

272

مفهوم المسنين والمفاهيم المرتبطة به

277

الصورة العامة عن كبار السن في المجتمع

282

بعض الحقائق عن كبار السن

283

قضية المسنين عالمياً ومحلياً

287

المرأة في منتصف العمر والشيخوخة والتمكين

290

الخدمة الاجتماعية وتمكين المسنين

291

مثال إسترالي على التمكين

294

نماذج عن التمكين

296

دور الأخصائي في إطار تمكين المسنين

296

دور المساعد

297

دور الوسيط

297

الدافعة

297

الاخصائي الاجتماعي كمنشط

299

الفصل العاشر

تمكين النشئ والشباب من منظور الخدمة الاجتماعية

301

أولاً: نظرة على الشباب والتحوليات التي يمر بها

307

ثانياً : تمكين الشباب

309

ثالثاً: ما هو تمكين الشباب

312

رابعاً: أهداف التمكين الاجتماعي للشباب

313

خامساً: نماذج ونظريات تمكين الشباب

316	سادسا: استراتيجيات تمكين الشباب
321	سابعا: الاستراتيجيات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لتمكين الشباب
325	الفصل الحادى عشر تمكين المرأة من منظور الخدمة الاجتماعية
327	المرأة والتمكين على المستوى العالمى رؤية تاريخية
329	تعزيز تواجد المرأة
332	معنى ومغزى التمكين
333	نشأة وأصل المفهوم
335	التمكين من وجهة نظر نسوية
336	مفهوم تمكين المرأة
337	بعض الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند الحديث عن تمكين المرأة
340	مراحل تمكين المرأة
341	صور تطبيق تمكين المرأة
343	التمكين والتعليم
345	معوقات المشاركة السياسية للمرأة
346	وهناك صور أخرى لتمكين المرأة
349	استراتيجيات تمكين المرأة
349	دور تكنولوجيا المعلومات في تمكين المرأة
350	أولا: تغيير وإثارة الوعي
350	ثانيا: هيئة القيادات الحكومية والشعبية
350	ثالثا: التمكين والإطار القانونى
350	مؤشرات تمكين المرأة

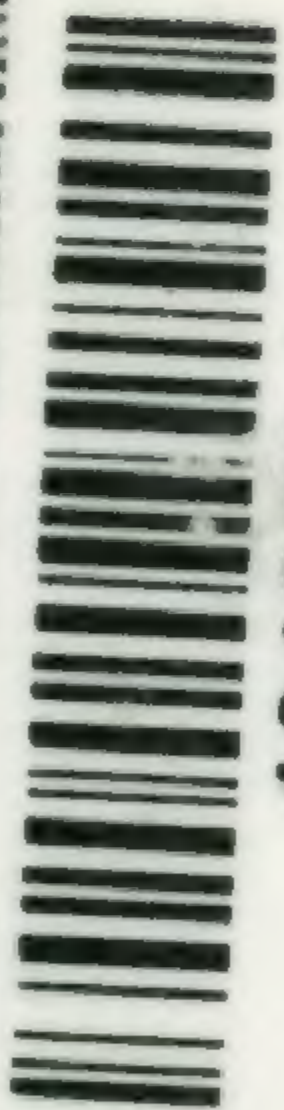
رقم الصفحة	الموضوع
352	العوامل التي تساعد على تطبيق مفهوم تمكين المرأة
352	معوقات تطبيق تمكين المرأة
353	الفصل الثاني عشر
	تمكين الفقراء من منظور الخدمة الاجتماعية
355	مقدمة
356	الأغنياء والفقراء
357	توسعة الفجوة
358	طبيعة الفقر
358	تعريف الفقر
359	بعض مصطلحات رئيسية وتعريفات للفقر
361	مفهوم الفقر المرتبط بالنوع الاجتماعي
361	النظريات الاجتماعية المفسرة للفقر النوعي للمرأة
361	1- تفسير الفقر لخصائص فردية مكتسبة (ثقافية وقيمية)
362	2- النظرية النسوية الراديكالية
363	استخدام المنطق في تعريف الفقر
365	من هو الفقير؟
368	تفسيرات متعلقة بالفقر
368	تفسيرات اقتصادية للفقر
369	ديناميات الفقر وتحريك مستويات الدخل
370	تفسيرات ثقافية للفقر
370	تفسيرات سياسية
371	أسباب الفقر

رقم الصفحة	الموضوع
372	أسباب أخرى للفقر
373	ثقافة الفقر
374	وظائف الفقر
375	تمكين الفقراء
377	التعريف القانوني لتمكين الفقراء
379	إستراتيجيات تمكين الفقراء
385	أهداف تمكين الفقراء
387	المراجع

design by : Rehab



Bibliotheca Alexandrina



1212704



ISBN 977-43-8440-1

9 789774 384417

المكتب الجامعي الحديث

مساكن سوتير - أمام سيراتميكا كليوباترا

عمارة (5) مدخل 2 الأزارطة - الإسكندرية

تليفاكس : 00203/4865277 - تليفون : 00203/4818707

E-Mail : modernoffice25@yahoo.com

